



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

YLEMPI AMK-TUTKINTO

OPINNÄYTETYÖRAPORTTI

**TYÖN VAATIVUUSARVIOINNIN KRITERISTÖJEN JA PERUSTEIDEN
KEHITTÄMINEN**

MARKKU TEPSA

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Maaliskuu 2008

Työn ohjaaja: Jarmo Koivuniemi

TAMPERE 2008



Tekijä:	Markku Tepsa	
Koulutusohjelma:	Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen	
Opinnäytetyön nimi:	Työn vaativuusarvioinnin kriteeristöjen ja perusteiden kehittäminen	
Työn valmistumis- kuukausi ja -vuosi:	4/2008	
Työn ohjaaja:	Jarmo Koivuniemi	Sivumäärä: 46

TIIVISTELMÄ

Työn vaativuuden arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät ovat lähtöisin Yhdysvalloista. Ensimmäiset työn vaativuuden arviointimenetelmät otettiin käyttöön Suomessa 1940-luvulla Arabian tehtailla. Tuolloin työn luokitukseksi kutsuttiin itse asiassa vain yhtä työn vaativuuden arviointimenetelmää eli pistemenetelmää.

Luokitus tai pistemenetelmä näkyi ensin metalliteollisuudessa, mutta myöhemmin työn vaativuuden arviointimenetelmää on käytetty myös paperi- ja kemian teollisuudessa.

Työn vaativuuden arviointi nousi vasta 1990-luvun alkupuoliskolla valtakunnallisen työarviointityöryhmän työskentelyn aikana näkyvämmiin esille. Työarviointityöryhmän raportti maaliskuussa 1992 antoi pohjan ja linjaukset tuleville mm. palkkaneuvotteluille ja samanpalkkaisuudelle.

Kehittämistehtävän tavoitteena on siis löytää kriteeristöt ja perusteet työn vaativuuden arvioinnille valtakunnallisesti kuin paikallisesti. Tehtävä tarkentuu koskemaan ammatillisten oppilaitosten opetushenkilöstöä.

Tutkimusmenetelmänä kehittämistyössä käytetään määrällistä ja laadullista tutkimusotetta sekä benchmarkingia. Menetelmiin sisältyykin siten kyselyt, haastattelut, havainnoinnit ja vertailut.

Kehittämistehtävän tulokset osoittavat, että osaamisen ja ammattitaidon arvostus korostuu juuri palkkaperusteissa ja se vaatii opettajakunnalta ymmärrystä eri palkkaperusteista.

Johtopäätöksissä voidaan havaita yleisellä tasolla kriteeristöjen ja perusteiden olevan hyvin pitkälle samansuuntaiset eri alojen virka- ja työehtosopimuksista riippumatta. Kriteeristöjen ja perusteiden sisältö tarkentuu siten paikallisesti eli oppilaitoskohtaisesti eri tavoin. Erot nähdäänkin oppilaitosten toimintaympäristössä, kulttuurissa, koulutusohjelmissa ja viime kädessä henkilöstöpolitiikassa.

Vaikka kehittämistehtävän tulokset ja johtopäätökset voivat olla suuntaa antavia, on seuraavalle sopimuskaudelle saatu jo siten pohjaa työn vaativuuden arviointiin. Tämä voi edelleen helpottaa uuden palkkausjärjestelmän käyttöä oppivassa organisaatiossa.

Avainsanat:	Työn vaativuus	kriteeristö	samanpalkkaisuus	palkkausperusteet	opetushenkilöstö	virka- ja työehtosopimukset
--------------------	----------------	-------------	------------------	-------------------	------------------	-----------------------------



Author:	Markku Tepsa	
Degree Programme:	Entrepreneurship and Business Competence	
Thesis title:	Development of criteria and grounds for assessments for work requirements	
Month and year:	4/2008	
Supervisor:	Jarmo Koivuniemi	Pages: 46

ABSTRACT

Salary systems which are based on work requirement –assessments have come from the United States. The first assessments for work requirements were implemented in Finland in the 1940's by the Arabia plants. At that time only one assessment method for work requirement, point methodology, was called as a work classification method.

Work classification or point methodology was first used in the metal industry, but the assessments for work requirements have been used in paper and chemistry industries, too.

Assessments for work requirements were taken up more visible at the beginning of the 1990's by the "Assessment for work requirements" – Team. The report, published in March 1992, gave the fundamental base, policy and targets for e.g. coming payment negotiations and for the "Equal pay for equal work" -principle.

The target of this development task is to find criteria and grounds for assessments for work requirements nationally as well as locally. The focus is on the teaching staff in vocational schools. Quantitative and qualitative analysis as well as benchmarking are applied. Inquiries, interviews, observations and comparisons are included, too.

The results of this development task show that the appreciation of professional skills is emphasized in the grounds for salary systems, which requires the understanding of different payment methods of the teaching staff.

As a conclusion, it can be observed generally that the criteria and grounds are very much common despite different collective bargaining contracts and agreements. The criteria and the grounds are specified as school specific in many different ways. Deviations are seen in the working environments of the schools, culture, education programs and personnel policy.

Although the results and conclusions of this development task can only be considered as a rough guideline, the foundation for the next contract period and for the assessment of work requirements has already been established by utilizing the results, which may also ease the implementation of the new salary system in the learning organization.

Keywords:	Criteria for work requirements	"equal pay for equal work"-policy	grounds
	for salary system/employment system	teaching staff	collective bargaining
	contracts		

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	5
2. YLEISTÄ TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINNISTA	6
3. KANNUSTUSLISÄÄ EI PIDÄ VERRATA TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTIIN.....	8
4. OPETTAJIEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ.....	8
4.1 VUOSISUUNNITELMA.....	9
4.2 OPETTAJIEN PALKAN MUODOSTUMINEN	10
5. KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TUTKIMUSMENETELMÄT	12
5.1 MÄÄRÄLLINEN TUTKIMUSMENETELMÄ	12
5.2 LAADULLINEN TUTKIMUSMENETELMÄ	12
5.2.1 Laadullisen tutkimusmenetelmän kolme näkökulmaa	13
5.2.2 Teemahaastattelu.....	14
5.2.3 Havainnointi.....	16
5.3 BENCHMARKING -TUTKIMUSMENETELMÄ	17
5.3.1 Benchmarkingtapoja.....	19
6. TYÖN VAATIVUUDESTA ON KERROTTU ERI MEDIOISSA	20
6.1 UUSI VAATIVUUSPALKKAUS NOSTAA KYSYMYKSIÄ	20
7. TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTI KUNNALLISEN YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN MUKAAN	21
8. TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTITEKIJÄT OPPILAITOSKOHTAISESTI	23
9. TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINNIN TULEE PERUSTUA TEHTÄVÄKUVAAKSEEN	23
10. JOHTOPÄÄTÖKSET	24
11. JATKOTUTKIMUS.....	27
LÄHTEET	28
LIITTEET	29
1. ASETUS OPETUSTOIMEN HENKILÖSTÖN KELPOISUUSVAATIMUKSISTA 14.12.1998/986	30
2. PALKKAUSJÄRJESTELMÄ 1.3.2007 LÄHTIEN AMMATTIOPPILAITOKSESSA.....	35
3. OVTES PALKKALASKURI	36
4. PALKANMUODOSTUSKOLMIO.....	37
5. TAULUKKO TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTITEKIJÄT OPPILAITOSKOHTAISESTI	38
6. Yh 146 §: OPETUSALAN TEHTÄVÄN VAATIVUUDEN ARVIOINTI	39
7. TEHTÄVÄKUVAAUS.....	40
8. RIIHIMÄEN AMMATTIOPPILAITOKSEN TEHTÄVÄKUVAAUSLOMAKE	43

1. Johdanto

Ylemmän ammattikorkeakoulun koulutusohjelmassa on opiskelijan tehtävänä suunnitella, kehittää ja mahdollisesti ottaa käyttöön organisaatiossaan kehittämistehtävä tai innovaatio. Oma kehittämistehtäväni koskee tehtävien vaativuuteen perustuvassa palkkausjärjestelmässä tehtäväkohtaisen palkan perusteena olevien tehtävien vaativuuteen kohdistuvien kriteeristöjen tai perusteiden arviointia. Työnantajan näkökulmasta katsottuna on tavoitteena yhdenmukaistaa palkkausjärjestelmiä, eikä eriyttää ja sotkea niitä entisestään. Taustalla onkin kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) palkkauudistus, joka astui voimaan 1.6.2006. Vastaavassa tilanteessa oli yliopisto- ja korkeakouluväki, jonne uudistus tulikin voimaan sisältäen työn vaativuuden arvioinnin.

Kehittämistehtävän tavoitteena on siis löytää kriteeristöt ja perusteet työn vaativuuden arvioinnille. Työlle antaakin viitekehyksen lait, asetukset, OVTES, KVTES ja muut sopimukset, jotka omaltaan osin rajaavat työn. Niin valtakunnallisesti kuin paikallisesti ei ole tehty minäkäänlaista sopimusta työn vaativuuden arvioinnin palkkaperusteista, vaan kaikille on maksettu toistaiseksi yleiskorotuksena. Kehittämistehtävän tarkoituksena onkin löytää sopivat käytänteet ja menetelmät työn vaativuuden arviointiin niin paikalliselle tasolle kuin valtakunnallisesti.

Tutkimusmenetelmänä kehittämistyössäni käytän määrällistä ja laadullista tutkimusotetta sekä benchmarkingia. Menetelmiin sisältyykin siten kyselyt, haastattelut, havainnoinnit ja vertailut. Lisäksi pyrin hyödyntämään oppilaitoksessa tehtyjä osaamiskartoituksia ja kehityskeskusteluja yleisellä tasolla.

Nämä menetelmät antoivatkin mahdollisuuden siihen, että pystyin laadullisesti tarttumaan tiettyihin kehittämisehdotuksiin tarkempaa analysointia varten. Vaikka tiedossa oli jo nyt käytössä olevat palkkaperusteet, joilla voidaan opettajalle antaa tietty tuntihuojennus tai erillistehäväntuntikorvaus hoidettaessa opetukseen tai muuhun liittyviä tehtäviä. Mahdollista oli myös se, että tehtävien vaativuuseroja ei ole olemassa vaan nykyinen palkkausjärjestelmä on täysin toimiva ja kelvollinen.

Johtopäätöksissä todetaankin mm, että osaamisen ja ammattitaidon arvostus korostuu juuri palkkaperusteissa ja se vaatii opettajakunnalta ymmärrystä eri palkkaperusteista. Samalla ko-

rostuvat edellä mainitut palkkaperusteet ja siten myös työn vaativuuden arviointi. Tämä voidaan nähdä pitkänä prosessina oppivassa organisaatiossa, johon myös opetushenkilöstö joutuu paneutumaan.

Kehittämistehtävän mielenkiintoa lisäävät esimerkiksi yleisellä tasolla olevat virka- ja työehtosopimuksien kriteeristöt ja perusteet sekä oppilaitosten omat kriteeristöt ja perusteet työn vaativuuden arvioinnissa. Opettajien ammattijärjestö OAJ antoikin valtuudet juuri luottamusmiesten tehdä paikallistasolla esitykset työn vaativuuden arvioinnista työnantajille. Myös muiden ammatillisten koulujen ja oppilaitosten työn vaativuuden arvioinnin perusteet olivat tarkkailun alla kehittämistehtävässä.

2. Yleistä työn vaativuuden arvioinnista

Toimeksiannon työn vaativuuden arvioinnin kehittämiseen antoi koulun johto, joka halusi saada laajemman kuvan työn vaativuuden arviointeja varten. Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä sijaitsee Itä-Uudellamaalla ja tarjoaa koulutuspalveluja nuorille ja aikuisille. Koulutuskuntayhtymään kuuluu ammatillista aikuiskoulutusta antava Edupoli ja ammatillista peruskoulutusta antava Porvoon ammattiopisto. Toisen asteen opiskelijoita koulutuskuntayhtymässä on noin 1100. Edupoli on jo työn vaativuuden arvioinnin osalta kriteeristöt ja perusteet pääsääntöisesti tehnyt ja nyt on sitten Porvoon ammattiopiston vuoro. Järjestelyvara on palkkakustannuksissa työn vaativuuden osalta noin 0,3 - 0,5 prosenttiyksikön luokkaa ja kun vertaa valtiohallinnon palkkausjärjestelmiin, niin siellä työn vaativuus tekijät ovat 30 – 50 prosentin luokkaa.

”Työn vaativuuden arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät ovat lähtöisin Yhdysvalloista. Järjestelmien englanninkielisiä termejä ei ole aina suomennettu johdonmukaisesti, joten suomenkielinen käsitteistö on vaihtelevaa ja epäyhtenäistä. Käsitteitä käytetään varsin vapaasti eri merkityksissä ja eri käsitteitä samassa merkityksessä eri yhteyksissä. Työn vaativuuden arvioinnista on Suomessa aiemmin käytetty yleisesti termiä ” työn luokitus”.

Englanninkielinen termi ”job evaluation” käännettiin työnluokitukseksi, kun ensimmäiset

työn vaativuuden arviointimenetelmät otettiin käyttöön Suomessa 1940-luvulla Arabian tehtailla. Tuolloin työn luokitukseksi kutsuttiin itse asiassa vain yhtä työn vaativuuden arviointimenetelmää eli pistemenetelmää. Tämä ”luokitus” näkyi metalliteollisuudessa, mutta myöhemmin työn vaativuuden arviointijärjestelmää on käytetty myös paperi- ja kemian teollisuudessa. Erilaisia työn vaativuuden arviointimenetelmiä on kuitenkin useita käytössä.

Työn vaativuuden arviointi nousi vasta 1990-luvun alkupuoliskolla valtakunnallisen työarviointityöryhmän työskentelyn aikana näkyvämmiin esille. Työarviointityöryhmän raportti maaliskuussa 1992 antoi pohjan ja linjaukset tuleville mm. palkkaneuvotteluille ja samanpalkkaisuudelle.

”Job evaluation” – termin suomennos ”työn vaativuuden arviointi” vastaa melko hyvin alkuperäistä englanninkielistä termiä, eikä sillä ole sekaantumisen vaaraa yksittäisiin arviointimenetelmiin. Nykyisin työn vaativuuden arvioinnin ohella käytössä on lyhempiä ilmaisuja ”työn arviointi” ja ”vaativuuden arviointi”, jotka antavat vähemmän informaatiota arvioinnin luonteesta ja saattavat sotkeutua työn mittaukseen tai henkilöarviointiin.

Työn vaativuuden arviointi on Kansainvälisen työjärjestön ILO: n tulkinnan mukaan muodollinen prosessi, jossa määritellään työn tekijöilleen asettamat vaatimukset.”(Samapalkkaisuus...2004)

Samaa määritelmää käytetään Suomessakin. Arvioinnin kohteena on työ ja lähtökohtana se, että töillä on vaativuuseroja ja töiden vaativuustekijät voidaan kuvata ja mitata. Tässä onkin esimiehet avainasemassa työn vaativuuden prosessin käynnistäjinä eri työ – ja toimipisteissä. Toisaalta esimiehillä tulee olla kyky arvioida tehtävissä tapahtuneita muutoksia siltä kannalta, antavatko ne aiheutta esim. vaativuuden uudelleen arviointiin.

”Kuntasektorilla vaativuustekijät on nimetty virka- ja työehtosopimuksissa, mutta niiden sisältö on täsmennettävä kunnissa varsinaista työn vaativuuden arviointijärjestelmää rakennettaessa ja vaativuuden arviointeja sekä kriteeristöjä tehtäessä.” (Lahti...2005)

3. Kannustuslisää ei pidä verrata työn vaativuuden arviointiin

Kunnallisen yleisen työ- ja virkasopimuksen 8 §:ssä kerrotaan kannustuslisästä. ”Se voidaan maksaa, mikäli kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomainen harkitsee lisän suorittamisen erityisen syyn vuoksi perustelluksi. Kannustuslisän myöntämiseen saadaan käyttää enintään 0,4 % kunnan /kuntayhtymän kuukausipalkkaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkojen yhteismäärästä ja lisä voi olla enintään 5 % viranhaltijan/työntekijän vuotuisesta tehtäväkohtaisesta palkasta.”(OVTES...32)

Kannustuslisän tavoitteena onkin henkilöstön työmotivaation lisääminen sekä tuloksellisuuden ja tuottavuuden parantaminen. Valitettavasti kannustuslisästä tuli alkuaikoina riidan aihe työpaikoilla, kun kannustuslisät kohdistuivat samoille henkilöille vuodesta toiseen ja saajat olivat suhteessa enemmän koulutettuja kuin muut henkilöt. Lisäksi maksamisperusteet olivat hämäränpeitossa.

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa ei kannustuslisää makseta vaan se korvataan henkilökohtaisena lisänä. Sen perusteena ovat viranhaltijan henkilökohtainen ammatinhallinta ja henkilökohtaiset työtulokset.

4. Opettajien palkkausjärjestelmä

Koulutuksen lainsäädännön kokonaisuudistus 1.1.1999 toi muutoksia opetushenkilöstön kelpoisuusvaatimuksiin. Tuolloin annettu Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksesta (986/1998) koskee asetuksen voimaan tulon jälkeen valmistuneita virka- ja työsopimussuhteisia opettajia. Asetus ei kuitenkaan koske ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen opettajia. Aikaisemmin kelpoisuuden saavuttaneet opettajat ja rehtorit säilyttävät kelpoisuutensa antamaan vastaavaa opetusta tai toimimaan rehtorina. Aikaisemmin saavutetun kelpoisuuden säilyminen ei edellytä virassa tai virkasuhteessa olemista.

Virkasääntelystä on luovuttu ja koulutuksen järjestäjä päättää virkojen nimikkeistä. Kelpoi-

suusvaatimuksia ei näin ollen enää voi sitoa virkanimikkeisiin, vaan kelpoisuus määritellään nyt oikeutena antaa määrätyn sisällöistä opetusta tai toimia rehtorina.

Niihin ammatillisen koulutuksen opettajiin, jotka on ennen asetuksen voimaan tuloa valittu opiskelemaan opettajan pedagogisia opintoja, sovelletaan ennen uuden asetuksen voimaan tuloa voimassa olleita säännöksiä.

Yliopistojen tutkinnonuudistuksen myötä tuli voimaan 1.8.2005 uusi tutkintoasetus (865/2005). Yksi näkyvimmistä muutoksista on se, että opintojen mitoituksessa siirryttiin opintoviikoista (ov) opintopisteisiin (op). Yliopistojen tutkintoasetuksen muuttamisen vuoksi myös kelpoisuusasetukseen tehtiin muutoksia, jotka tulivat voimaan 1.12.2005.(LIITE 1)

Opettajien epäpätevyysalennukset ovat tulleet voimaan 1.1.2005 lähtien. Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa mainitaan, että opettajan jolla ei ole asetuksen (986/1998) mukaista kelpoisuutta ja jonka palkka määräytyy euromääräisenä palkkana, palkkaa alennetaan hinnoittelukohdan mukaisesta peruspalkasta vähintään 6 % ja enintään 20 prosenttia. Jos epäpätevän opettajan palkka muodostuu korkeammaksi kuin siirtymäsäännösten nojalla pätevyyden säilyttäneen vastaavien aineiden opettajan palkka, voi epäpätevyysalennus olla enintään 25 prosenttia.(OVTES...30)

Kelpoisuusvaatimukset jaetaan erityisiin ja yleisiin kelpoisuusvaatimuksiin, nämä korostuvat ennen kaikkea nimitysperusteissa. Edellä mainitut ovat opettajaa koskevia erityisiä kelpoisuusvaatimuksia. Sitä vastoin yleisiin kelpoisuusvaatimuksiin kuuluu taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Taidolla tarkoitaa koulutuksen ja työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja, kyky puolestaan viittaa henkilön tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilökohdaisiin ominaisuuksiin. Ja koeteltu kansalaiskunto tarkoittaa yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä.

4.1 Vuosisuunnitelma

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen yleisen osan 6 §:n 4 momentin soveltamisohjeessa todetaan, että työnantajan tulisi pyrkiä ennen työvuoden alkua suunnitte-

lemaan opettajan työ etukäteen koko lukuvuodelle. Oppilaitoksissa lukuvuosittain laadittava työsuunnitelma, joka sisältää kaikki opettajille lukuvuoden aikana määrättävät opetus- ja muut työt, on keskeinen työnjohdon väline. Työsuunnitelma tehdään opettajien kanssa yhteistyössä, jolloin se takaa työn sujumisen. Samalla opettajat tietävät mitä tulee tehdä ja minkälaiset resurssit työnantaja on tehtäviin antanut. Mikäli lukuvuoden alkaessa vahvistettu opettajien ylituntien määrä lisääntyy lukuvuoden aikana, pitää opettajien vuosisuunnitelmaa ja palkkausta korjata mahdollisimman pian vastaamaan muuttunutta tuntimäärää. Myös takaisinperintää voidaan suorittaa, jos opettajilla vuosituntimäärä ei toteudu.

Uudella palkkausjärjestelmällä pyritäänkin siihen, että päästäisiin eroon ylituntipalkkioista ja erillistehtävätunneista tai ns. ”lipusta ja lapuista”. Samalla ne sisältyisivät työn vaativuuden arviointiin. Luonnollisesti ongelmaa tuo ne työtehtävät, jotka eivät ajallisesti kestä koko lukuvuotta tai ovat muuten rajattu. Tällöin voi takaisin perintäkin tulla mukaan suunnitelmiin.

4.2 Opettajien palkan muodostuminen

Kuntien opetushenkilöstön palkkoja ei enää määritellä C-palkkataulukoissa. Vuoden 2006 alusta alkaen kaikkien rehtoreiden ja opettajien (lukuun ottamatta eräitä ammattikorkeakoulujen opettajaryhmiä) palat on määritelty euromääräisinä.

Erityistä vaativuutta opetustyöhön voi tuoda sellaiset tehtävät kuin tietyt erityisosaamiset, vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot, kuormittavat työolot, lisätehtävät ja vastuut.

Kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen, KVTES 2007 – 2009, on nyt kirjattu tehtävien keskeiset vaativuusperusteet tai -tekijät, jotka ovat työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta), työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin) työssä tarvittavat yhteistyötaidot (vuorovaikutustaidot, ihmissuhdevaativukset), työolosuhteet sekä työn edellyttämä mahdollinen perustasoa laajempi koulutus, lisätehtävät ja esimiesvastuu. Niiden perusteella kunnat laativat tarkemmat arviointikriteerit. Palkan uudet tva-osuudet on syytä pitää erillään ns. henkilökohtaisista lisistä, joita on voitu maksaa jo pitkään henkilökohtaisen suoriutumisen eli hyvien työtulosten ja ammatinhallinnan perusteella.

TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKKA	
Vähimmäispalkka kalliinpaikanlisineen	OPETTAJAN PERUSTEHTÄVÄ
Tehtävän vaativuuden perustuva osa	TEHTÄVÄN VAATIVUUS

HENKILÖKOHTAINEN LISÄ	
Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen osa	TYÖKOKEMUS
Henkilökohtaisen lisän harkinnanvarainen osa (sis. TSA työn suorituksen arviointi)	AMMATINHALLINTA JA TYÖTULOKSET

TULOSPALKKIO	TYÖYKSIKÖN TULOS
---------------------	-------------------------

MUUT LISÄT, PALKKIOT JA KORVAUKSET	
---	--

OPETTAJIEN YLITUNTIPALKKIOT

Opettajan työn palkkaus perustuu taulukossa näkyviin tekijöihin. Kaikissa opetus- ja varhaiskasvatusalan sopimuksissa tehtävän vaativuus on palkkauksen perusteena. Tehtävän vaativuus palkkauksen perusteena tarkoittaa sitä, että uusien opettajien ja varhaiskasvattajien ei enää tarvitse automaattisesti tyytyä vähimmäisperuspalkkaan, vaan heidän täytyy pyytää tehtävän vaativuutta vastaavaa palkkaa sekä henkilökohtaista lisää aloittaessaan uudessa työpaikassa. Palkan muodostumisessa ja työaikajärjestelmissä on suuria eroavaisuuksia riippuen oppilaitosmuodosta ja oppilaitoksen ylläpitäjästä.(LIITE 2)

Oppilaitokset ovat kehittäneet erilaisia palkkalaskureita palkan perusteisiin ja sen muodostumiseen.(LIITE 3)

Palkanmuodostukseen ja maksutapaan vaikuttaa myös se, onko henkilö toistainen viranhaltija, päätoiminen tai sivutoiminen tuntiopettaja vai lyhytaikainen viransijainen.

Yllä olevassa taulukossa on tummalla osalla merkitty se, mihin kehittämistehtävällä on tarkoitus paneutua. Huomioon kannattaa ottaa myös henkilökohtaisen lisän harkinnanvarainen osa eli TSA (työn suorituksen arviointi). Työn suorituksen arviointeihin on myös tehty kriteeristöt ja perusteet, mutta kehittämistehtävässä en lähde sitä muuten avaamaan. Toinen selventävä kolmio palkan muodostumisesta löytyy liitteestä.(LIITE 4)

5. Kehittämistehtävän tutkimusmenetelmät

Omassa kehittämistehtävässäni tutkimusmenetelmiksi valitsin määrällisen ja laadullisen tutkimusmenetelmän sekä havainnoinnin ja benchmarking tutkimusmenetelmän. Kun tarkastelee laajemmin kehittämistyön aihetta, niin muutkin tutkimusmenetelmät olisivat voineet tulla kysymykseen. Lähtökohdiltaan työn rajallisuus, toimintaympäristö ja tietoteknilliset mahdollisuudet olivat ne asiat, jotka puolsivat edellä mainittuja tutkimusmenetelmiä. Validiteetin kannalta olisi ollut hyvä ottaa useampi tutkimusmenetelmä mukaan tutkimukseen, mutta jatkokutkimuksessa ne voisi korostua.

5.1 Määrällinen tutkimusmenetelmä

Määrällisessä tutkimusmenetelmässä käytettiin sähköpostikyselyä eli lähinnä avoimia kysymyksiä. Valitettavasti vastauksia saatiin niin pieni määrä, että niistä ei voitu vetää kovin pitkälle meneviä tuloksia ja johtopäätöksistä. Todennäköisesti vastausten pieneen määrään vaikutti kaksi asiaa, nimittäin kyselyn ajankohta painottui loppukevääseen, jolloin opetushenkilöstöllä alkoi olla ns. ”takki tyhjä”. Ja toinen asia oli se, että vähän aikaa aikaisemmin tehtiin työtyytyväisyyskysely. Nämä tekijät vaikuttivat omaltaan osin laimeahkoon aktiivisuuteen. Toisaalta tämä johtikin siihen, että laadullinen tutkimusmenetelmä oli hyvä ottaa mukaan, jolloin kysymykseen tulikin haastattelut ja havainnoinnit.

5.2 Laadullinen tutkimusmenetelmä

”Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on moninaisen todellisen elämän kuvaaminen. Kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. Tavoitteena onkin ymmärtää ja tulkita jonkin valitun ilmiön esiintymisen syitä ja merkityksiä.

Kohdejoukko valitaan harkinnanvaraisesti ja tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen me-

netelmää käyttäen. Tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittavien kanssa kuin mittausvälineillä hankittavaan tietoon. Apuna voidaan käyttää nauhureita, lomakkeita ja testejä.

Suositaan menetelmiä, joissa tutkittavien näkökulmat ja "ääni" pääsevät esille. Tällaisia ovat mm. teemahaastattelu, osallistuva havainnointi, ryhmähaastattelu ja erilaisten dokumenttien ja tekstien diskursiiviset analyysit. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja tulkitaan aineistoa sen mukaisesti. Ei siis haeta yleistettävyyttä koko populaatioon, vaan käsitteellistä ja teoreettista pitävyyttä

Tutkimussuunnitelma muotoutuu yleensä tutkimuksen edetessä. Tutkimus toteutetaan joustavasti ja suunnitelmia muutetaan olosuhteiden mukaisesti. Kvalitatiivinen tutkimus on nimitys joukolle moninaisia tutkimustapoja, esim. toimintatutkimus, Delhi-tutkimus ja osallistava tutkimus. Kvalitatiivisia aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelututkimukset, havainnointitutkimukset, tapaustutkimukset ja elämänkertatutkimukset.” (Laadullinen...2007)

5.2.1 Laadullisen tutkimusmenetelmän kolme näkökulmaa

”Laadullisen tutkimusmenetelmän luoteen ja tietointressin vuoksi tutkimuksessa korostuvat kolme näkökulmaa tutkimuskohteeseen. Nämä ovat konteksti, ilmiön intentio ja prosessi. Kontekstin huomioon ottaminen tarkoittaa, että tutkija ottaa selvää ja kuvaa tutkimustekstissään, millaisiin yleisiin, esimerkiksi sosiaalisiin, kulttuurisiin, historiallisiin ja ammatillisiin, yhteyksiin tutkittava asia tai ilmiö liittyy. Kuvaus edellyttää ilmiön tai asian esiintymisympäristön, kuten ajan, paikan ja sosiaalisen verkoston, kuvaamista. Yleisen asiayhteyden kuvauksen jälkeen tutkija kuvaa, millainen on tutkimustilanne, jossa tutkimusaineistoa kerättiin. Anttila toteaa, että konteksti luodaan usein erilaisten inhimillisten toimintojen, esimerkiksi ilmeiden ja eleiden avulla, jotka tukevat puheen avulla tuotettua sisältöä.

Intention huomioon ottaminen tarkoittaa Anttilan mukaan sitä, että tutkija tarkkailee tutkimustilanteessa, millaisia motiiveja tai tarkoituksia tutkittavan ilmaisuun tai tekemiseen liittyy. Tutkittava saattaa esimerkiksi peitellä, suojella, liioitella, vähätellä, muunnella tosiasioita, muistaa väärin, kaunistella tai ylistää asioita. Kaikki tämä tapahtuu jostakin tutkittavan

motiivista käsin. Siksi intentioissa ei ole kysymys valehtelusta. Tutkittavan valehtelukin kertoo jotakin tutkittavalle merkityksellisistä asioista.

Prosessilla tarkoitan tässä hieman eri asiaa kuin Anttila, joka käsittelee asiaa vertaillen sitä käsityön ja muotoilun työskentelyprosesseihin. Laadulliseen tutkimusmenetelmään liittyvällä prosessilla tarkoitan tutkimusaikataulun ja tutkimusaineiston tuotantoedellytysten suhdetta tutkijan tutkittavaa asiaa koskevaan ymmärtämiseen. Tutkimusaikataululla on merkitystä siihen, että miten syvälle tutkittavassa asiassa tai ilmiössä tutkijan on mahdollista päästä.”(Vilka 2005: 99 – 100)

Tutkimusaikataulua jouduttiin hiukan venyttämään, mutta tutkimusaineisto kerättiin vuoden 2007 aikana. Tutkimusympäristö painottui suuremmaksi osaksi oppilaitoksen luokka – ja työtiloihin sekä vuorovaikutustilanteisiin.

Opetustilanteet opettajat vetivät rutiinilla läpi, jolloin työn vaativuus ei korostunut millään lailla. Enemmänkin vähäteltiin opettamista, kun se kuului kuitenkin toimenkuvaan. Mutta kun kerrottiin työn vaativuuden arviointitekijöistä, huomattiin kyllä, korostaa opetuksessa ko. tekijöitä. Motiiviksi voidaan nähdä työn vaativuutta nostavat tekijät, jolloin palkkakin voisi nousta.

5.2.2 Teemahaastattelu

Laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutuessa tutkimuksessa tutkimusaineistoa voi kerätä monella tavalla. Tutkimushaastattelumuotoja on lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. Teemahaastattelu lienee yleisimmin käytetty tutkimushaastattelun muoto.

”Teemahaastattelusta käytetään myös nimitystä puolistrukturoitu haastattelu. Teemahaastattelussa tutkimusongelmasta poimitaan keskeiset aiheet tai teema-alueet, joita tutkimushaastattelussa olisi välttämätöntä tutkimusongelmaan vastaamiseksi käsitellä. Teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole merkitystä tutkimushaastattelun aikana. Tavoitteena on, että kaikista teema-alueista vastaaja voi antaa oman kuvauksensa.

Hirsijärvi et al. (2005, 197) toteavat, että teemahaastattelu ei ole vain laadullisella tutkimusmenetelmällä toteuttavan tutkimuksen tutkimusaineiston keräämisen metodi. Sitä voi käyttää myös määrällisellä tutkimusmenetelmällä toteuttavassa tutkimuksessa. teemahaastattelulla

kerätty tutkimusaineisto on mahdollista muuttaa tilastollisen analyysin edellyttämään muotoon. Teemahaastattelua ja avoimia kysymyksiä kuitenkin käytetään määrällisessä tutkimusmenetelmässä silloin, kun tutkittavasta asiasta tai ilmiöstä on vähän tietoa. Teemahaastattelussa, tehtiin se sitten yksilö- tai ryhmähaastatteluna, haastattelijan tehtävä on huolehtia, että haasteltava tai keskusteltava ryhmä pysyy asetetuissa teemoissa. Jälkimmäisessä pitäisi vielä huolehtia, että kaikki pääsevät osallistumaan keskusteluun.” (Vilka 2005: 101 – 103)

Määrällisessä tutkimusmenetelmässä kyselyt osoittivat sen, että mikäli halusin kattavamman aineiston, oli turvauduttava haastatteluihin ja havaintoihin. Siispä ”iskin kiinni” opettajiin haastatellakseni heitä käytävillä ja kokouksissa enkä edes saunailloissa antanut rauhaa juuri-kaan muulle keskusteluille! Haastatteluiden tulokset antoivat samanlaisia vastauksia kuin kyselyissäkin, mutta lisäksi painotettiin esimiesasemaa ja tuloksellisuutta siinä mielessä, että mikäli opettaja(t) joutuvat tekemisiin ulkoisten asiakkaiden kanssa. Oppilaitoksissahan voi olla palvelutoimintaa ulkoisille asiakkaille, jolloin nähdään mm. aikataulutukset, laadulliset asiat ja hinnoittelut tärkeiksi tekijöiksi asiakaspalveluissa, nämä voivatkin nostaa työn vaativuutta toiselle tasolle. Samaan hengen vetoon todettiin monestakin suusta, että projektityöt, urakoinnit ja valvontavastuut lisäävät työn vaativuutta.

Eräs haastateltava toikin esiin erityisosaamisen. Mikäli opettajalla on jotain erityisosaamista mikä edesauttaa esimerkiksi oppilaitosta, hänelle voitaisiin maksaa työn vaativuudesta enemmän. Kun pyysin haastateltavalta tarkennusta asiaan, totesi hän, että esimerkiksi huolto, kunnossapito tai vastaavat työtehtävät voivat tuoda säästöä oppilaitokselle.

Kun summaa haasteltavien listaa työn vaativuuden kriteeristöistä ja perusteita, voidaankin vetää seuraavanlaisia johtopäätöksiä edellä mainittujen asioiden lisäksi. Erityis-, maahanmuuttaja-, oppisopimus- ja aikuisopiskelijat tuovat työhön vaativuutta lisää. Isot luokat ja eri vuosikurssin opiskelijat samalla luokalla nähdään myös vaativuutta lisäävänä tekijänä. Erilaiset projekti-, suunnittelu- ja kehittämistyöt vaativat osaamista oppilaitoksen sisällä. Nämä lisäävät omalta osin työn vaativuutta, mikäli ne vielä hoidetaan opetustuntien ohessa. Lisäksi liikuminen toimipisteiden välillä saman päivän aikana koetaan vaativuutta lisääväksi tekijäksi.

5.2.3 Havainnointi

”Laadullisessa tutkimusmenetelmässä havainnointia tutkimusaineiston keräämisen metodina voidaan toteuttaa monelle tavalla. Tavanomainen tapa havainnoida ihmisen toimintaa on osallistuva havainnointi. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkijalla on rooli, jonka avulla hän tekee havaintoja tutkimastaan ilmiöstä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Tutkija osallistuu sekä ihmisenä että tutkijana tutkittavan yhteisön arkielämään. Osallistuvaa havainnointia voisi pitää varsin hyvänä keinona tutkia ja kehittää ajattelu- ja toimintatapoja sekä vuorovaikutusta työelämän toimijoiden kesken että heidän toimintaansa liittyviä asioita ja ilmiöitä. Tutkimusaineiston keräämisen metodina osallistuva havainnointi on toimiva, kun tutkittavasta yhteisöstä on ennestään vähän tietoa tai tieto ilmenee hiljaisena tietona. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan tietoa, joka on hankittu aistimalla, tekemällä ja harjaannuttamalla käytännöllistä tietoa ja taitoa. Osallistuva havainnointi on varsin toimiva metodi sanattoman ja sanallisen perinteen omaksuneiden ihmisten vuorovaikutuksen, kohtaamisen ja niihin liittyvien pulmien tutkimiseen.

Osallistuvan havainnoinnin käyttäminen edellyttää yleensä yhteisöön sisään pääsemistä. Jos tutkija itse kuuluu tutkittavaan yhteisöön, tätä ongelmaa ei ole. Tällöin on kuitenkin mietittävä, millaisia riskejä tutkimusaineiston saamiseen ja sen laatuun liittyy. Riippuen yhteisöstä, sen koosta ja tutkimusongelmasta tutkittavat joko luottavat tai eivät luota tutkijaan ja hänen kykyynsä pysyä vaiti ulkopuolisille yksilöitä tai yhteisöä koskevista havainnoistaan. Suurissa yhteisöissä riskit ovat aina pienemmät.”(Vilka 2005: 119 – 122)

Osallistuvaa havainnointia oli helppo suorittaa oppilaitoksessa, kun pystyin seuraamaan esimerkiksi opetusta työsalissa, harjoittelupaikoissa ja luentotunneilla. Havainnoinnin tuloksena nähtiin yhden opettajan kanssa se, että työn vaativuustekijöitä voi olla useampia. Jos edellä mainittuja tva-tekijöitä otetaan huomioon, niin oppitunneilla voi olla erilaisia opiskelijoita: erityis-, maahanmuuttaja-, oppisopimus- ja aikuisopiskelijat, nämä voivat tuoda työhön vaativuutta lisää mm. pedagogisesti ja didaktiivisesti. Sekä iso luokka ja eri vuosikurssin opiskelijoineen samalla luokalla lisäävät työn vaativuutta. Lisäksi tutkija havaitsi, että havainnointiluokka teki ulkoisia asiakastöitä työsalissa. Tämä havainto tulikin yllättäen esille tarkkailua tehdessä.

”Tutkimusaineiston koolla ei ole väliä ja eikä laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyissä tutkimuksissa tehdä otoksia. Laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutetussa tutkimuksessa tutkimusaineiston kokoa ei säätele määrä vaan sen laatu. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyissä tutkimuksissa ei ole mielekäästä aina pyrkiä tekemään tulkintaa yksistään haastatteluiden, elämänkertojen, asiakirjojen tai kuvamateriaalin perusteella. Pikemminkin kannattaa yhdistellä erilaisia aineistoja, etsiä niiden väliltä johtolankoja viiheitä arvotusten ratkaisemista sekä uusien arvoitusten luomista varten.” (Vilkkä 2005: 12)

5.3 Benchmarking -tutkimusmenetelmä

”Benchmarking on jatkuva ja järjestelmällinen prosessi parhaiden menetelmien ja toimintatapojen tunnistamiseksi, ymmärtämiseksi ja soveltamiseksi. Tavoitteena on oman organisaation suorituskyvyn kehittäminen. Se on menetelmä, jolla määritellään toisten organisaatioiden parhaat menettelytavat, jotka voisivat johtaa menestykseen omassa organisaatiossa. Se on oppimista muilta, alueilla, joilla he ovat parempia. Yritys, jolla on parhaat suoritusarvot, menetelmät ja menettelytavat, ei välttämättä ole kilpailija tai edes samalta toimialalta. Ainoa valintakriteeri on, että kyseinen prosessi (esimerkiksi viestintä tai jokin sen osa-alue) on yrityksen menestystekijänä hyvin hoidettu ja siten esimerkiksi kelpaava.

Benchmarking edellyttää osallistumista kaikilta, jotka ovat vastuussa tai osallisena kehityskohteen toiminnasta ja kehittämisestä. Keskeisiä onnistumisen elementtejä ovat ylimmän johdon ohjaus sekä sitoutuminen, ulkopuolisen informaation hankinta tavoitteen asettamiseksi riittävän korkealle mutta kuitenkin realistiselle tasolle sekä henkilökunnan täydellinen benchmarking-idean omaksuminen, osallistuminen ja jatkuva oppiminen benchmarking-prosessin kautta. Yhtä hyvin kuin benchmarking on suunnittelu- ja kehitysmenetelmä, on se ennen kaikkea muutoksen johtamismenetelmä.

Benchmarking-yhteistyö kahden yrityksen välillä on luottamuksellista. Tietoja toisesta ei ilman suostumusta luovuteta ulkopuolelle. Yritykset voivat tehdä kirjallisen sopimuksen siitä, mitä aiheita benchmarking-prosessissa käsitellään, millaisiin kysymyksiin vastataan ja millai-

siin ei puututa (liikesalaisuudet, hinnoittelu...). Tärkeää on vastavuoroisuuden periaate; valmistaudu luovuttamaan samanluonteista informaatioita benchmarking-kumppanille kuin mitä itse haluat häneltä.” (Härkönen, Saastamoinen ja Hieta-Wilkman ...2005)

Bechmarking on kehittämisvälineenä levinnyt laajalle yritysten ja organisaatioiden piirissä. Myös oppilaitokset ovat löytäneet Benchmarkingin osittain itsearvioinnin ja laatujohtamisen kautta. Tarkoituksena on, oppilaitoksissa, oman organisaation suorituskyvyn ja johtamismenetelmien kehittäminen ja laatupisteytyksen nostaminen.

Oppilaitoksen näkökulmasta katsottuna voi olla niin, että tietyt ERS(Euroopan sosiaalirahasto)-projektit ja OPH:n(Opetushallitus) opetussuunnitelmauudistukset voivat olla monenkin koulun tai oppilaitoksen ainoat verkostoitumiset ja benchmarkingit toiseen oppilaitokseen. Paljon toki riippuu oppilaitoksen johdosta ja eri koulutusohjelmista millaista benchmarkingia tehdään. Oppilaitoksilla voisi olla enemmänkin keskinäistä vertailua ja oppimista eri käytänteistä. Tietty avoimuus ja kyky ihmetellä ovat Bechmarkingin kautta kehittymistä tavoittavalle organisaatiolle tärkeitä ominaisuuksia.

5.3.1 Benchmarkingtapoja

”Yleisempiä benchmarking-tapoja ovat tunnuslukuvertailu, prosessi-benchmarking, kilpailija-benchmarking, kahdenvälinen benchmarking, ryhmäbenchmarking ja kumppanuusbenchmarking. Kahdenvälinen benchmarking on toimintamalli, jossa kaksi organisaatiota pyrkii vuorovaikutteiseen oppimiseen vertaamalla prosessejaan ja niiden suoritustapoja.”(Hotanen 2001:8 -9)

Bechmarkingin otin yhdeksi tutkimusmenetelmäksi kehittämistehtävässä, koska halusin saada työhöni eri näkökulmia oppilaitosten tekemien kriteeristöjen osalta. Ensinnäkin tein vertailua yleisellä tasolla eli virka- ja työehtosopimustasolla kriteeristöihin ja luokituksiin. Ja toisaalta paikallisella tasolla eli oppilaitosten keskinäisissä vertailuissa halusin tuoda esiin kriteeristöjä ja luokituksia sekä mahdollisesti esiin tulevia yhteneviä ja hyviä käytänteitä työn vaativuutta ajatellen.

Vuoden 2007 loppuun annettiin lisää aikaa kunnille ja koulutuskuntayhtymille tehdä työn vaativuuden arviointi loppuun. Toisaalta kehittämistehtävässä halusin ottaa huomioon eri organisaatioiden, rehtoreiden ja luottamusmiesten mahdolliset esitykset työn vaativuuden arvioinnista. Oman ja organisaation toiminnan kehittämisen kannalta Bechmarkingin kumppaniksi valittiin sellainen yritys tai organisaatio, jossa asiat hoidetaan erityisen hyvin. Kuitenkin on vielä kovin ennen aikaista todeta, että juuri Riihimäen ammattioppilaitoksessa olisi prosessi tai mallintaminen toiminut erityisen hyvin. Lähinnä näkökulmaksi ja tutkimustavaksi tulikin kahdenvälinen benchmarking. Bechmarkingin tunnuspiirteiksi nähdään oman toiminnan kehittäminen, prosessiluonne ja systemaattisuus, jotka varmaan jatkossa korostuvat esim. seuraavaan sopimuskauteen tultaessa.

6. Työn vaativuudesta on kerrottu eri medioissa

”Opettajien saatavuus ei parane!”. Tehtävien vaativuuden arviointi ei kunnallisen työmarkkinalaitoksen neuvottelupäällikön Vuokko Piekkalan mukaan ratkaise opettajien saatavuutta. ”Tehtävien vaativuuden arviointiin perustuva palkkaus ei ole keino lisätä jonkin opettajaryhmän saatavuutta, koska ongelmat saatavuudessa eivät tee työtehtävää vaativaksi. Tällöin pitäisi puhua lähinnä henkilökohtaisen lisän käytöstä”. Piekkala sanoi kuntamarkkinoilla Helsingissä (Piekkala 2006:8)

6.1 Uusi vaativuuspalkkaus nostaa kysymyksiä

”Eikö kaikki opettajan työ olekaan vaativaa? Miksi puolestamme on menty sopimaan, että tehtävien vaativuus tulee olemaan palkanmaksuperuste 1.8.2006 lähtien, vaikka hyvin tiedetään, että opetuslallalla työn vaativuutta on mahdoton arvioida? Sehän jo nähtiin liittotasolla. Nyt sitten ilmeisesti ajatellaan jälleen kerran, että viisaus löytyy paikalliselta tasolta. Eivätkö edunvalvojat ymmärrä, että ympäri maata on erilaisia työnantajapuolen neuvottelijoita? Jäsenistö joutuu eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, miten missäkin pystytään asioista neuvottelemaan. Pärstäkerroinhan se sitten lopuksi ratkaisee, halutaanko lisiä maksaa vai jätetäänkö kokonaan maksamatta, kun sopimustekstissä sanotaan ”voidaan maksaa”. Onko selvitetty millaisia kokemuksia esimerkiksi hoitoalalla systeemistä on? Kateutta ja kyräilyä, ellei peräti nuoleskelua. Niille maksetaan lisiä, jotka puuhastelevat jotain oman työnsä lisäksi ja toiset saavat tehdä heidänkin työt. Olettaisin, että OAJ:n jäsenistä suuri(n) osa luottaa, että meillä on edunvalvojat valtakunnan tasolla siksi, ettei jokaisen tarvitse itse palkkaansa sopia. Siksi maksamme jäsenmaksua, joka ei ole ihan pienimmästä päästä. Ammatillisella puolellakin on työssäoppimisajan ja tulevien näyttöjen palkkaus heitetty paikallisesti sovittaviksi ja väitän, että moni tekee työtä lähes ilmaiseksi. Kun, taas joillekin maksetaan samasta työstä kohtuullista korvausta. Tuskin kukaan saa näistä mainituista töistä riittävää korvausta.” (Nimimerkki Provo, Opettaja...2006:18)

Edunvalvontaosasto vastaa seuraavasti: ”*Opetusalan palkkausjärjestelmän uudistaminen perustuu OAJ:n valtuuston hyväksymään tavoiteohjelmaan vuosille 2002 – 2006 ja lisäksi kunta-alan palkkaohjelmaan. Muulla julkisella sektorilla tehtävien vaativuuteen ja vastuullisuuden perustuva palkkausjärjestelmä on jo käytössä; kunnallisen yleisin virka- ja työehtosopimuksen piirissä vuodesta 2002 alkaen. Palkkausjärjestelmän uudistaminen on merkinnyt kunta-alalla korotuksia yli valtakunnallisten sopimusten. Tämä on palkkaliukumaa, jota yleisesti on tapahtunut yksityissektorilla. Opetusalan palkkausjärjestelmän uudistaminen merkitsee mahdollisuutta turvata opetuslalle muita palkansaajia vastaava ansiokehitys. Kirjoittaja epäilee, että opetuslalla ei ole eroja tehtävien vaativuudessa. Kaikkien muiden koulutettujen ryhmien, mm. lääkärin tehtävien vaativuutta on mahdollista arvioida. Opettajat eivät tee poikkeusta. OAJ on tiedostanut kirjoittajan esittämät uhkakuvat. On syytä korostaa sitä, että järjestelmä on avoin; jäsenten pitää tietää palkkausjärjestelmän perusteet ja pyrkiä objektiivisuuteen. Kaikkien opettajaryhmien ja rehtoreiden tulee olla mukana paikallista arviointijärjestelmää koskevissa neuvotteluissa ja kaikkien pitää tietää myös paikalliset arviointikriteerit. Paikallinen järjestelyvaraerä on mahdollista toteuttaa vielä sopimuskauden aikana. Keskiteytsti sovitun paikallisen järjestelyvaraerän käytöstä pitää neuvotella ja sopia myös niissä kunnissa ja kuntayhtymissä, joissa on taloudellisia ongelmia. Eri asia on sitten se, että paikallisesti on mahdollista korottaa palkkoja yli sopimuskorotusten. Se ei ole keneltäkään pois vaan pidemmällä aikavälillä kaikille lisää. Paikallinen sopiminen on keskustason neuvottelutoiminnan jatke. Palkkausta ja muita palvelusuhteen ehtoja voidaan pyrkiä parantamaan myös työtaistelutoimin.*”(Opettaja...2006:18)

7. Työn vaativuuden arviointi kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan

Kunnallinen virka- ja työehtosopimus jakaa arviointitavat yleensä kahteen pääryhmään: kokonaisarviointiin ja analyttiseen eli vaativuustekijöiden eriteltyyn arviointiin (yleensä pisteytykseen). Eri vaativuustekijöillä ovat erilaiset painoarvot ja työn osaamisella on suurin painoarvo. Analyttisen pisteytysjärjestelmän hankkiminen ja muokkaaminen työyhteisöön soveltuvaksi (mm. vaativuustekijöiden ja niiden tasojen oikeat määritykset ja painotukset) vaatii yleensä enemmän koulutusta ja muuta valmisteluaikaa kuin kokonaisarviointi.

KVTES:ssä todetaan myös se, että arviointijärjestelmän toimivuutta on hyvä aika ajoin arvioida. Esimerkiksi ennen uuden arvioinnin käyttöönottoa tai arviointijärjestelmän muutattaessa, on asiasta neuvoteltava niiden luottamusmiesten kanssa joiden edustamiin viranhaltijoihin/työntekijöihin arviointijärjestelmää tullaan soveltamaan. Arviointijärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja. Seuraavassa taulukossa verrataan eri sopimusten; opetusalan, kunnallisen ja kemianalan virka- ja työehtosopimuksia, sekä niiden eroavaisuuksia

Tehtävän vaativuutta arvioivia mittareita kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimuksessa, kunnallinen opetusalan virka- ja työehtosopimuksessa sekä kemianalan toimihenkilösopimuksessa

KVTES	OVTES	KEMIANALAN TES
1.osaaminen	1.osaaminen	1.toimen luonne
tiedot	tiedot/taidot	tiedot
taidot	koulutustaso	koulutus
harkinta	harkinta	harkinta
2.työn vaikutukset ja vastuu	2.työn vaikutukset ja vastuu	2.päätöksenteon vaikutukset
laajuus	esimies	laajuus
pysyvyys	opetuksen järjestämistapa	merkittävyys
vaikutukset toimintaedellytyksiin		vaikutukset
3.yhteistyötaidot	3.yhteistyötaidot	3.vuorovaikutuksen vaativuus
vuorovaikutustaidot	vuorovaikutustaidot	kommunikointi
ihmissuhdevaatimukset	tavoitteellista	yhteydenpito
	aktiivista	vuorovaikutus
4.esimiesvastuu		4.johtaminen ja asema
johtaminen		johtaminen
		tehtävien kuvaus
5.työolosuhteet	4.työolosuhteet	
perustasoa laajempi koulutus	oppilasaines	
lisätehtävät		

Kemianalan toimihenkilösopimuksessa vaativuuden mittauksen lähtökohtana on toimen ja sen sisältämien tehtävien kuvaus, jonka sisällön perusteella toimelle haetaan jokaisen em. mittarin suhteen vaativuustaso ja ko. tason mukainen pistemäärä. toimen vaativuuspisteet syntyvät kunkin mittarin antamien pisteiden summasta ja johtavat johonkin 8 vaativuusluokasta. Kun vaativuusluokka on selvennyt, voidaan löytää euromääräinen palkka taulukosta. Kunnallinen yleisen virka- ja työehtosopimuksessa sekä kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa ei ole vastaavanlaista pisteytystä.

8. Työn vaativuuden arviointitekijät oppilaitoskohtaisesti

Työn vaativuustekijöiden vertailuun otin kaksi ammatillista oppilaitosta: Porvoon ammattiopiston ja Riihimäen ammattioppilaitokseen. Miksi nämä oppilaitokset, johtuvat kahdestakin asiasta, nimittäin oppilaitoksissa on osittain samoja koulutusohjelmia ja toinen tärkeämpi asia on, että molemmissa ammattikouluissa on tva-tekijät tehtynä. Molemmissa oppilaitoksissa on opettajan/kouluttajan toimenkuvat tehty ja niitä tarkentavat tehtäväkuvaukset.

Vertailussa korostuu kuitenkin ammatillisten oppilaitosten erilainen toimintaympäristö ja kulttuuri. Riihimäen ammattioppilaitoksessa nähdään myös työn vaativuustekijänä yhteistyötaidot ja työolosuhteet, jotka puuttuvat Porvoon ammattiopiston työn vaativuustekijä kuvauksista. Lisäksi tva – tekijät, jotka liittyvät toimintaympäristöön ja kulttuuriin, nähdään Riihimäen ammattioppilaitoksessa seuraavina asioina: esim. vankilaopetus, väkivaltaisuuden uhka, yhteistyö eri viranomaisten kanssa ja pysyvä poikkeuksellisen suuri ja jatkuva psyykinen kuormitus.(LIITE 5)

Huomioitavaa olisi, jos Porvoon ammattiopiston tva -tekijät tarkentuisivat vielä, koska samoja tva -tekijöitä löytynee molemmista oppilaitoksista. Toisaalta Porvoon ammattiopisto on pitänyt tietyn linjauksen, jonka Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä hyväksynyt kokouksessaan. Yhteneväisyyksiä löydettäessä voisi korostua työn vaativuuden arviointiin sisältyvät teesit: tasapuolisuus, avoimuus ja läpinäkyvyys.(LIITE 6)

9. Työn vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen

Työn vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen, josta käyvät ilmi tehtävän tarkoitus ja siihen kuuluvat olennaiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtäväkuvaukset laaditaan työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän tai näiden edustajan kanssa. Tehtäväkuvausten pitää olla vertailukelpoisia keskenään ja palkkaryhmien sisällä. Mikäli työntekijät tekevät samantaisia töitä, ei tarvitse tehdä tehtäväkuvauksia erikseen. Tehtäväkuvaukset vahvistaa työnantaja. Liitteenä nähdään yhdenlainen tehtäväkuvauslomake.(LIITE 7)

Porvoon ammattiopistossa ollaan laatimassa tehtäväkuvauslomaketta. Vastaavasti Riihimäen

ammattioppilaitos on myös laatinut tehtäväkuvauslomakkeen, jossa he ovat avanneet keskeiset tehtäväkokonaisuudet.(LIITE 8)

10. Johtopäätökset

Työn vaativuuden arviointia on lähdetty systemaattisesti kehittämään vasta 1990-luvun alussa. Työmarkkinakeskusjärjestöjen asettama työarviointijärjestelmää selvittävä työryhmä ja sen työtä jatkava työarviointijärjestelmien seurantaryhmä TASE ovat 1990-luvun alusta lähtien seuranneet tiiviisti sitä, miten analyttinen työn vaativuuden arviointi on kehittynyt ja miten se on vaikuttanut eri sopimusalojen palkkausjärjestelmiin. Analyttinen työn vaativuuden arviointi on hyväksytty useissa maissa samapalkkaisuuden eräksi toteuttamisen välineeksi (Loppuraportti... 1994).

Työn vaativuuden arvioinnin kehittämiseen liittyy mm. Tuulikki Petäjäniemen vetämä työmarkkinoiden keskusjärjestöjen työarviointityöryhmän loppuraportti vuodelta 1994. Sekä Sosiaali- ja terveysministeriön selvitys vuodelta 2006:22. Teknillisen korkeakoulun BIT- tutkimuskeskukselle teetetty tutkimus- ja kehittämishanke, Samapalkkaisuuteen palkkajärjestelmäuudistuksin – työn vaativuuden ja henkilöpätevyyden arviointi Suomessa 1.1.2003 – 31.12.2005. Kuten edeltä selviää, on työn vaativuuden arviointi linkitetty isomman kokonaisuuden alle eli samapalkkaisuuden kehittämiseen. Samapalkkaisuuttahan vaativat jo eräät EU-direktiivit ja kansalliset lait. Lisäksi Sosiaali- ja Terveysministeriön selvitys 2006:80, selvityshenkilö Tuulikki Petäjäniemen raportti ”Selvitys samapalkkaisuutta edistävän palkkausjärjestelmänhankkeen tarpeellisuudesta” ovat eteenpäin vieviä hankkeita.

Kun tarkastelee yleisellä tasolla eli virka- ja työehtosopimustasolla työn vaativuuden kriteereitä, näkyy selkeästi eri työmarkkinakeskusjärjestöjen mukaan tulo niin kriteeristöjen kuin pisteytyksien osalta.

Organisaatiotasolla esimiesten osaaminen ja työn vaativuuden arviointi vaatii vielä paljon harjaantumista. Mitä kauempana on lähin esimies organisaatiossa, sitä vaikeampi on tehdä arviointeja työn vaativuudesta ja opetushenkilöstön palkkauudistuksessa olevaan työn suorituksen arvioimisesta. Kriteeristöjen arvioinnin pitäisi olla avointa, läpinäkyvää ja tasa-arvoista. Eikä ”pärstäkerroin” saati sitten sukupuoli, uskonto, elämäkatsomus yms. asiat saisi vaikuttaa

millään lailla arviointeihin. Tasa-arvolaki ja syrjintälaki tulevatkin vastaan ja rajoittavat edellä mainittuja asioita. Isoissa organisaatioissa voidaan joutua perustamaan työyksikkökohtaisia työarvointiryhmiä, jolloin arvioinnin yhdenmukaisuus ja vertailtavuus samassa organisaation piirissä voi aiheuttaa ongelmia. Vaikka arvointiryhmät koulutetaan ja arvioinnin perusteet menettelytapoineen ohjeistetaan hyvin. Lisäksi, mikäli arvioitsija tuntee arvioittavien töiden tekijät, arvioitsijan subjektiiviset näkemykset tai työpaikan ilmapiiri sekä jännitteet voivat vaikuttaa arviointiin.

Paikallisella tasolla eli oppilaitoskohtaisesti ovat kriteeristöt pitkälle samansuuntaiset kun verrataan tutkimuksessa olleita oppilaitoksia. Opetushenkilöstö näkee perustehtävän eli opetuksen tärkeäksi tehtäväksi ja siitäkin löydetään työn vaativuutta lisääviä tekijöitä, kuten: erityis-, maahanmuuttaja-, oppisopimus- ja aikuisopiskelijat. Isot luokat ja eri vuosikurssin opiskelijat samalla luokalla nähdään myös vaativuutta lisäävänä tekijänä. Erilaiset projekti-, suunnittelu- ja kehittämistyöt vaativat osaamista oppilaitoksessa, joten nämäkin lisäävät omalta osin työn vaativuutta. Lisäksi liikkuminen toimipisteiden välillä saman päivän aikana on huomioitava kriteeristöissä.

Tutkimuksessa käy ilmi sekin, että esimiesasema, tuloksellisuus ja ulkoinen maksupalvelu-toiminta lisäävät työn vaativuutta. Tietyn alojen opettajat voivat joutua tekemisiin ulkoisten asiakkaiden kanssa. Oppilaitoksissahan voi olla maksullista palvelutoimintaa ulkoisille asiakkaille, jolloin nähdään mm. aikataulutukset, laadulliset asiat ja hinnoittelut tärkeiksi tekijöiksi asiakaspalveluissa. Projektityöt, urakoinnit ja valvontavastuut lisäävät työn vaativuutta. Erityisosaamisesta, mikäli opettajalla on jotain erityisosaamista, mikä edesauttaa esimerkiksi oppilaitosta, voitaisiin hänelle maksaa työn vaativuudesta enemmän. Erityisosaamiseen voitaisiin luokitella sellaiset tehtävät kuin huolto, kunnossapito tai korjausasiat.

Kehittämistehtävän tarkoituksena oli löytää yhteneväiset kriteeristöt niin paikalliselle tasolle (ammatillinen oppilaitos) kuin myös valtakunnalliselle (ammatilliset oppilaitokset) tasolle.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että oppilaitokset toimivat erilaissa toimintaympäristöissä, jolloin on vaikea löytää samanlaisia ja yksiselitteisiä työn vaativuuden arviointi -kriteeristöjä. Lisäksi täytyy huomata eri oppilaitosten kulttuuri, koulutusohjelmat ja tapa toimia esimerkiksi palkka – ja henkilöstöpolitiikassa. Loppukädessä työnantaja päättää mistä maksetaan. Yh-

tenä ongelmana voidaan nähdään se, että työn vaativuutta lisäävien tekijöiden pitäisi aikataulullisesti kestää lukuvuoden. Eli vuosituntisuunnitelman mukaan, mikä tarkentuu sitten viikotuntimääräksi. Toiseksi ongelmaksi voidaan katsoa se, että mikäli työn vaativuustekijöitä on useampia, kuinka toimitaan silloin tasapuolisesti. Edelleenkin on vaikea päästä ”lipuista ja lapuista” täysin pois, kun esimerkiksi lyhyet sairauslommat, kilometrikorvaukset ja päivärahat joudutaan maksamaan erillisillä lomakkeilla. Yhtenä kehittämisen työkaluna voisi olla sähköinen päiväkirja, johon merkitään tarvittavat tiedot esimerkiksi edellä mainituista asioista muun tuntisuunnitelman mukaan. Hyväksyminen esimiehen toimesta voisi tapahtua tietyn määräajan välein. Toki on hyvä muistaa KVTES:n ohje, ettei eroja työn vaativuudessa tule keksiä, jos niitä ei aidosti ole. Ja vain olennaisilla eroilla työnvaativuudessa voi olla vaikutusta palkkaan. TVA:ssa ei siis arvioida työn tekijän kykyä tai taitoa suorittaa tehtäviään paremmin verrattuna toiseen saman hinnoittelutunnuksen mukaista työtä tekevään.

Edelleen ohjeessa kerrotaan, ettei tehtävien vaativuuden arviointityöstä saisi tulla taakkaa henkilöstöhallinnolle tai muulle hallinnolle, esim. esimiehille ja johdolle.

Kokonaisuutena näen sen, että opetushenkilöstön palkkauudistus työn vaativuuden arviointineen ja perusteineen vaatii vielä prosessointia. Ehkä seuraavalla sopimuskaudella voidaan löytää hyviä käytänteitä, mittareita, kriteeristöjä tai perusteita eri puolilta Suomea ammatillisista oppilaitoksista.

Lopuksi työn vaativuuden arvioinnilla voidaan löytää muitakin käyttötarkoituksia. Jo edellä mainittu samanpalkkaisuuden kehittämiseen sekä syrjinnän vähentämiseen. Myös työn vaativuuden arvioinnilla saadaan informaatiota, kuinka vaativia työpaikan työt ovat ja millaisia töitä tehdään organisaatiossa. Lisäksi voidaan saada tietoa millaista henkilöstöä tarvitaan tiettyihin töihin. Sekä millaista koulutusta ja osaamista voidaan tarvita eri työtehtävissä. Laaditut menettelykuvaukset antavat tietoa siitä, kuinka voidaan työn sisältöä ja työympäristöä kehittää. Menettelykuvaukset toisaalta voivat osoittaa työhön liittyviä epäkohtia ja parannusmahdollisuuksia. Työterveyshuollossa toimivat henkilöt saavat menettelykuvauksista tietoa siitä, millaisissa olosuhteissa työntekijä työskentelee ja millaisia rasituksia ja riskejä hänen työhönsä mahdollisesti liittyy.

11. Jatkotutkimus

Jatkotutkimuksena voisi verrata eri oppilaitoksissa tehtävien työn vaativuuden arvioita. Kuinka ne tarkentuvat seuraavalle sopimuskaudelle ja kuinka paljon prosentuaalisesti ne nousevat. Kun nykyisin ne ovat 0,3 prosenttia palkasta. Mitä tulevaisuus tuo tullessaan on vaikea sanoa, kun toisaalta tiedetään ne rahasummat jotka kohdennetaan paikalliseksi järjestelyvaraeräksi, ovat mitättömiä verrattuna opetushenkilöstölle maksettavaan palkkasummaan. Tehtävien vaativuuden kautta tulevat palkkausjärjestelmän muutokset eivät voi olla taloudellisesti merkittäviä mutta toisaalta ne voivat ohjata uuteen ajatusmalliin palkkausjärjestelmän osalta sekä samapalkkaisuuteen.

Eri foorumeissa saa varmaan palautetta opetushenkilöstön palkkauudistuksessa, jonka yhtenä palkanmaksun perustana on siis työn vaativuuden arviointi. Eri palkkausjärjestelmähankkeet ja tutkimus- ja kehitysohjelmat antavat mielenkiintoista lisätietoa tulevista suuntauksista niin samapalkkaisuuden kuin työn vaativuuden osalta. Työn vaativuus nähdään yhtenä työkaluna samapalkkaisuuden nostamiseen. Ja kun nyt ovat kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvat järjestöt alkaneet toden teolla tekemään työtä palkkaerojen kaventamiseen ja tasa-arvon saavuttamiseen, voi jatkotutkimukselle saada aiheen montako euroa on naisten euro miesten euroon verrattuna tai kuinka palkkakehitys on vaikuttanut palkkauudistuksen myötä palkkoihin sekä palkkavertailu yksityissektoriin palkkoihin. Mielenkiintoa jatkotutkimukselle antaa se, että tutkijalla on mahdollisuus käyttää eri tutkimusmenetelmiä hyväkseen, koska työ antaa siihen hyvät lähtökohdat.

Lähteet

Asetus N:o 986/1998

Asetus N:o 865/2005

Hotanen, Jorma, Laine, Risto O, Pietiäinen Seppo 2001. Benchmarking-opas, Suomen Laatu keskus Koulutuspalvelut Oy. Otamedia. Espoo

Härkönen, Saastamoinen, Hieta-Wilkman 2005.artikkeli.[online] [viitattu 24.8.2007]
www.valt.helsinki.fi/comm/areena/system/bench.htm

Kemianteollisuus ry:n ja toimihenkilöunioni ry:n, Kemianalan toimihenkilösopimus
 5.10.2007 – 30.4.2010

Kunnallinen Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus, OVTES 2005 -2007, 2008 -2010

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus, KVTES 2005 – 2007, 2008 – 2010

Laadullinen (kvalitatiivinen) tutkimus 2007. [online] [viitattu 6.10.2007]
www.elearningcentre.hamk.fi/tko/menetelmat/laadullinen.html

Lahti, Carita 2005.raportti.[online] [viitattu 24.8.2007].
www.tuta.hut.fi/library/raportit/tps_report/Lahti_Carita_raportti_2005a.pdf

Opettaja 2006.(18), 22 Opetusalan järjestö- ja ammattilehti. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ
 Piekkala, Vuokko 2006. Opettaja: (8), 37 Opetusalan järjestö- ja ammattilehti. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ

Samapalkkaisuus 2004.[online] [viitattu 24.8.2007].

www.bit.hut.fi/samapalkkaisuus/cID0_145fi.htm

Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen työarviointityöryhmän loppuraportti 1994. Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen. Painatuskeskus Oy. Helsinki

Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Tammi. Keuruu.

Alaraatikka, Juha. Riihimäen ammattioppilaitos. ammattiaineiden opettaja, haastattelu
 11.12.2007

Kylmänen, Britt-Marie. Porvoon ammattiopisto, luottamusmies, haastattelu 12.8.2006

Laine Vesa 2006. Työn vaativuuden arviointiin liittyviä menettelytapaohteja. Luento.

21.4.2006. Helsinki

Oroza, Anne 2006. Valmistautuminen työn vaativuuden arviointiin opetuslallalla. Luento.

Kunnallinen työmarkkinalaitos 12.4.2006. Helsinki

Piekkala, Vuokko 2006. Työn vaativuusarvioinnin toteutus siirtyy opetuslallalle. Luento.

Liitteet

1. Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986
2. Palkkausjärjestelmä Porvoon ammattiopistossa
3. OVTES palkkalaskuri
4. Palkanmuodostuskolmio
5. Taulukko työn vaativuuden arviointitekijät oppilaitoskohtaisesti
6. Yhtymähallituksen pöytäkirja 7.11.2007
7. Tehtäväkuvauslomake
8. Riihimäen ammattioppilaitoksen tehtäväkuvauslomake

LIITE 1

**1. Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista
14.12.1998/986**

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986

Opetusministerin esittelystä säädetään 21 päivänä elokuuta 1998 annetun perusopetuslain ([628/1998](#)) 37 §:n 3 momentin, samana päivänä annetun lukiolain ([629/1998](#)) 30 §:n 3 momentin, ammatillisesta koulutuksesta samana päivänä annetun lain ([630/1998](#)) 40 §:n 3 momentin, vapaasta sivistystyöstä samana päivänä annetun lain ([632/1998](#)) 5 §:n 3 momentin ja taiteen perusopetuksesta samana päivänä annetun lain ([633/1998](#)) 9 §:n 3 momentin nojalla:

1 luku**Yleistä****1 §****Soveltamisala**

Tässä asetuksessa säädetään perusopetuslaissa ([628/1998](#)), lukiolaissa ([629/1998](#)), ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa ([630/1998](#)), ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa ([631/1998](#)), vapaasta sivistystyöstä annetussa laissa ([632/1998](#)) ja taiteen perusopetuksesta annetussa laissa ([633/1998](#)) tarkoitettujen rehtoreiden ja opettajien kelpoisuusvaatimuksista.

Kukin 1 momentissa mainitun lain piiriin kuuluva koulutus katsotaan tässä asetuksessa omaksi koulutusmuodokseen. Perusopetuslaissa säädetty esiopetus katsotaan kuitenkin omaksi koulutusmuodokseen.

Lisäksi tässä asetuksessa säädetään perusopetuslain 8 a luvussa tarkoitetun aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan kelpoisuusvaatimuksista. ([19.2.2004/115](#))

1 a § ([3.11.2005/865](#))**Määritelmät**

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

1) *opintopisteellä* opintojen mitoituksen perustetta, josta säädetään yliopistojen tutkinnoista annetun valtioneuvoston asetuksen ([794/2004](#)) 5 §:ssä;

2) *opintoviikolla* opintojen mitoituksen perustetta, josta on säädetty yliopistojen tutkinnoista annetulla valtioneuvoston asetuksella kumotuissa asetuksissa sekä niitä edeltäneissä yliopistoissa suoritettuja tutkintoja koskeneissa asetuksissa;

3) *perusopetuksessa opettavien aineiden ja aihekokonaisuuksien monialaisilla opinnoilla* vähintään 60 opintopisteen laajuisia opettajankoulutuksen opintoja, joista säädetään yliopistojen tutkinnoista annetun valtioneuvoston asetuksen 19 §:n 1 momentin 2 kohdassa; ja

4) *peruskoulussa opettavien aineiden ja aihekokonaisuuksien monialaisilla opinnoilla* 35 opintoviikon laajuisia opintoja, joista on säädetty kasvatustieteellisen alan tutkinnoista ja opettajankoulutuksesta annetun asetuksen ([576/1995](#)) 12 §:ssä.

Opettajan pedagogisissa opinnoissa sekä ammatillisen koulutuksen erityisopettajan ja opinto-ohjaajan opinnoissa opintopisteellä ja opintoviikolla tarkoitetaan 1 momentissa säädetyn lisäksi ammatillisesta opettajankoulutuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen ([357/2003](#)) sekä sitä edeltäneiden ammatillisesta opettajankoulutuksesta annettujen säännösten ja määräysten mukaisia opintojen mitoituksen perusteita.

2 luku

Rehtori

2 §

Rehtorin kelpoisuus

Rehtoriksi on kelpoinen henkilö, jolla on:

- 1) ylempi korkeakoulututkinto;
- 2) tässä asetuksessa säädetty asianomaisen koulutusmuodon opettajan kelpoisuus;
- 3) riittävä työkokemus opettajan tehtävissä; sekä
- 4) opetushallituksen hyväksymien perusteiden mukainen opetushallinnon tutkinto, vähintään 25 opintopisteen tai vähintään 15 opintoviikon laajuiset yliopiston järjestämät opetushallinnon opinnot taikka muulla tavalla hankittu riittävä opetushallinnon tuntemus. ([3.11.2005/865](#))

Jos samassa oppilaitoksessa järjestetään usean eri koulutusmuodon piiriin kuuluvaa koulutusta tai jos rehtori vastaa kahden tai useamman sellaisen oppilaitoksen toiminnasta, joissa järjestetään eri koulutusmuotojen piiriin kuuluvaa koulutusta, rehtorilla tulee olla 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu opettajan kelpoisuus johonkin niistä.

Ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua koulutuksesta vastaavaksi rehtoriksi on 1 momentin 1 kohdan estämättä kelpoinen myös henkilö, jolla on 13 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu soveltuva ammattikorkeakoulututkinto.

Taiteen perusopetuksesta annetussa laissa tarkoitettua koulutusta järjestävän oppilaitoksen rehtoriksi on kelpoinen myös henkilö, jolla on alan ylempi korkeakoulututkinto ja riittävä opetushallinnon tuntemus. Koulukodissa toimivan koulun, liikunnan koulutuskeskuksen ja kesäyliopiston rehtoriksi on kelpoinen myös henkilö, jolla on ylempi korkeakoulututkinto ja riittävä opetushallinnon tuntemus.

Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon valmistavaa koulutusta sekä muuta ammatillista lisäkoulutusta antavan oppilaitoksen rehtoriksi on kelpoinen myös henkilö, jolla on soveltuva korkeakoulututkinto, riit-

tävä alan työkokemus ja 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu tutkinto, opinnot tai muulla tavalla hankittu riittävä opetushallinnon tuntemus.

Vapaasta sivistystyöstä annetun lain 2 §:n 7 momentissa tarkoitettussa oppilaitoksessa rehtoriksi on kelpoinen myös henkilö, jolla on tämän asetuksen 21 §:ssä tarkoitettut steinerpedagogiikkaan perustuvaa opetusta antavalta opettajalta edellytetyt riittäviksi katsotut opinnot ja 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettu riittävä työkokemus opettajan tehtävissä ja saman momentin 4 kohdassa tarkoitettu tutkinto, opinnot tai muulla tavalla hankittu riittävä opetushallinnon tuntemus. ([26.9.2002/805](#))

3 §

Kielitaitovaatimukset

Rehtorilla tulee olla oppilaitoksen opetuskielessä erinomainen suullinen ja kirjallinen taito. ([18.12.2003/1133](#))

Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa, vapaasta sivistystyöstä annetussa laissa ja taiteen perusopetuksesta annetussa laissa tarkoitettun rehtorin tulee hallita oppilaitoksen opetuskieli.

5 luku

Ammatillinen koulutus

13 §

Ammatillisten opintojen opettajan kelpoisuus

Ammatilliseen koulutukseen sisältyvien ammatillisten opintojen opetusta on kelpoinen antamaan henkilö:

- 1) joka on suorittanut soveltuvan ylemmän korkeakoulututkinnon tai soveltuvan ammattikorkeakoulututkinnon tai, jollei soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa tai soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa ole, koulutuksen järjestäjän päättämää opetustehtävää vastaavan alan korkeimman tutkinnon;
- 2) joka on suorittanut vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opintoviikon laajuiset opettajan pedagogiset opinnot; ([3.11.2005/865](#))
- 3) jolla on vähintään kolmen vuoden pituinen työkokemus tehtävää vastaavalla alalla; sekä
- 4) jolla on pätevyys- tai lupakirja taikka oikeus harjoittaa terveydenhuollon ammattia laillistettuna ammattihenkilönä, jos alan tehtävissä toimiminen edellyttää pätevyys- tai lupakirjaa taikka laillistamista.

Kaupan ja hallinnon alan sekä sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa kelpoisuusvaatimuksena on 1 momentin 1 kohdasta poiketen soveltuva ylempi korkeakoulututkinto tai, jollei soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa ole, soveltuva ammattikorkeakoulututkinto.

Viestintä- ja kuvataidealan sekä teatteri- ja tanssialan koulutuksessa opettajaksi on 1 momentin 1 ja 3 kohdan estämättä kelpoinen myös henkilö, jolla on vähintään kolmen vuoden soveltuvat opinnot kotimaisessa tai ulkomaisessa alan oppilaitoksessa sekä alalla saavutettu taiteellinen tai muu ammatillinen ansioituneisuus.

Tässä pykälässä tarkoitettujen opintojen opetusta on 1 momentin 2 kohdan estämättä oikeutettu antamaan henkilö, joka on otettu opettajaksi ehdolla, että hän kolmen vuoden kuluessa palvelussuhteen alkamisesta suorittaa mainitussa kohdassa tarkoitettut opettajan pedagogiset opinnot.

Erityisestä syystä ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon valmentavaa koulutusta sekä muuta ammatillista lisäkoulutusta on kelpoinen antamaan myös henkilö joka on suorittanut alan erikoisammattitutkinnon tai, jolla muutoin on koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittu korkea ammattitaito.

14 §

Yhteisten opintojen opettajan kelpoisuus

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 12 §:n 2 momentissa tarkoitettua ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellista ja ammattitaitoa täydentävää äidinkielen, toisen kotimaisen kielen, vieraan kielen, matemaattis-luonnontieteellisten opintojen, humanistis-yhteiskunnallisten opintojen sekä liikunnan ja muiden taito- ja taideaineiden samoin kuin terveystiedon opetusta on kelpoinen antamaan henkilö, joka:

1) on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon, johon sisältyvät vähintään 120 opintopisteen tai vähintään 55 opintoviikon laajuiset tai niitä vastaavat opinnot yhdessä opetettavassa aineessa ja vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opintoviikon laajuiset tai niitä vastaavat opinnot muissa opetettavissa aineissa tai joka on suorittanut diplomi-insinöörin tutkinnon soveltuvassa koulutusohjelmassa; sekä

2) joka on suorittanut vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opintoviikon laajuiset opettajan pedagogiset opinnot.

[\(3.11.2005/865\)](#)

Muiden taito- ja taideaineiden kuin liikunnan opintoja, humanistis-yhteiskunnallisia opintoja, matemaattis-luonnontieteellisiin opintoihin kuuluvia tieto- ja viestintätekniikan opintoja sekä terveystietoa opettamaan on 1 momentin 1 kohdan estämättä kelpoinen myös henkilö, joka on suorittanut soveltuvan korkeakoulututkinnon. [\(5.7.2001/614\)](#)

Tässä pykälässä tarkoitettua opetusta voi 1 ja 2 momentin estämättä antaa myös henkilö, jolle opetushallitus on antanut kelpoisuustodistuksen Islannissa, Norjassa, Ruotsissa tai Tanskassa saadun opettajankoulutuksen perusteella.

15 §

Opinto-ohjaajan kelpoisuus

Opinto-ohjausta on kelpoinen antamaan henkilö, jolla on

1) tässä asetuksessa säädetty ammatillisten tai yhteisten opintojen opettajan kelpoisuus sekä 60 opintopisteen tai 35 opintoviikon laajuiset ammatillisessa opettajakorkeakoulussa tai yliopistossa suoritettut opinto-ohjaajan opinnot tai yliopistojen tutkinnoista annetun valtioneuvoston asetuksen 19 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetut vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot; tai

2) 11 §:ssä säädetty kelpoisuus.

[\(3.11.2005/865\)](#)

Jos opinto-ohjauksen tarkoituksenmukainen järjestäminen sitä edellyttää, opinto-ohjausta voi 1 momentin estämättä osana muuta opetustaan antaa myös muu tässä luvussa tarkoitettu opettaja.

16 §

Erityisopetusta antavan opettajan kelpoisuus

Erityisopetusta on kelpoinen antamaan henkilö, jolla on tässä asetuksessa säädetty ammatillisten tai yhteisten opintojen opettajan kelpoisuus ja vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opintoviikon laajuiset ammatillisen koulutuksen erityisopettajan opinnot tai 8 a §:n 1 momentissa tarkoitetut erityisopettajan opinnot taikka jolla on kasvatustieteellisen alan tutkinnoista ja opettajankoulutuksesta annetun asetuksen 14 §:n 1 momentissa tarkoitettu erityisopettajien koulutus. [\(3.11.2005/865\)](#)

Jos erityisopetuksen tarkoituksenmukainen järjestäminen sitä edellyttää erityisopetusta, voidaan sen estämättä, mitä 1 momentissa säädetään, antaa myös muu tässä luvussa tarkoitettu opettaja osana muuta opetustaan.

17 § (18.12.2003/1133)

Kielitaitovaatimukset ammatillisessa koulutuksessa

Ammatillisessa koulutuksessa opettajan tulee hallita opetuksessa käytettävä kieli. Äidinkielen opetusta antavalla opettajalla tulee olla kyseisen kielen erinomainen suullinen ja kirjallinen taito.

LIITE 2

2. PALKKAUSJÄRJESTELMÄ 1.3.2007 lähtien ammattioppilaitoksessa

1. Tehtäväkohtainen palkka
 - a. peruspalkka (- mahdolliset epäpätevyysalennukset)
 - b. TVA-lisä (tehtävän vaativuuden arviointiin perustuva lisä)
2. Henkilökohtainen lisä
 - a. vuosisidonnainen osa (= työkokemus)
 - b. harkinnanvarainen osa (eli TSA = henkilökohtaisen työn suorituksen arvioinnin lisä tai henkilökohtainen ammatinhallinta ja henkilökohtaiset työtulokset)
3. Muut lisät, palkkiot ja korvaukset (esim. siirtymäkauden lisä, tulospalkkio)
4. Ylituntipalkkio

Epäpätevyysalennukset Porvoon ammattiopistossa

1.1.2005 lähtien OVTES:n (OSIO A, YLEINEN OSA, II LUKU, 19 §) mukaan opettajan, "jolla ei ole asetuksen (986/1998) mukaista kelpoisuutta ja jonka palkka määräytyy euromääräisenä palkkana, palkkaa alennetaan hinnoittelukohdan mukaisesta peruspalkasta vähintään 6 % ja enintään 20 %. Jos epäpätevän opettajan palkka muodostuu korkeammaksi kuin siirtymäsäännösten nojalla pätevyyden säilyttäneen vastaavien aineiden opettajan palkka, voi epäpätevyysalennus olla enintään 25 %".

Paikallisesti sovittiin seuraavat epäpätevyysalennukset:

- | | |
|------------------------------------|-----|
| • puuttuva tutkinto | 6 % |
| • puuttuva pedagoginen pätevyys | 6 % |
| • puuttuva arvosana | 4 % |
| • puuttuva työkokemus | 4 % |
| • jos työkokemusta on yli 2 vuotta | 2 % |

Porvoossa 28.12.2004 rehtori Pentti Suursalmi ja pääluottamusmies Britt-Marie Kylmänen

Ammattioppilaitoksen opettajan henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaisen osan suuruus:

2 v	5 v	8 v	10 v	15 v	20 v
2 %	6 %	5 %	9 %	6 %	6 %

Ylituntipalkkio

Ylituntipalkkio lasketaan tehtäväkohtaisen palkan ja huojentamattoman opetusvelvollisuuden perusteella.

LIITE 3

3. OVTES palkkalaskuri

OVTES palkkalaskuri 2007

Ajalle 1.10.2007 - 28.2.2008

Valitse hinnoittelukohta alla olevasta listasta, anna kalleusluokka ja vuosidonnaisiin lisiin oikeuttava aika sekä täytä keltaisella pohjalla kysytyt tiedot

40307041	Vuosiluokkien 7-9 tuntiopettaja/ylempi korkeakoulututkinto
40307042	Vuosiluokkien 7-9 tuntiopettaja/korkeakoulututkinto
40307043	Vuosiluokkien 7-9 tuntiopettaja/muu kuin edellä mainittu
40307044	Erityisopetuksen tuntiopettaja/ykkt ja erit.op.kelp.
40307045	Erityisopetuksen tuntiopettaja/erit.op.kelp.
40307046	Erityisopetuksen tuntiopettaja/akkt ja erit.op.kelp
40307047	Erityisopetuksen tuntiopettaja/ykkt ja perus/lukio-opetuksen kelp.
40307048	Vaik.kehitysvamm.(EHA 2) opetuksen erityisopettajan kelp.tai perus-/lukio-opetuksen kelp.
40307049	Erityisopetuksen tuntiopettaja/muu kuin em.
40307054	Vuosiluokkien 1-6 tuntiopettaja./ykkt ja aineenopet. kelpoisuus/matem.&kielet
40307055	Vuosiluokkien 1-6 tuntiopettaja/ykkt ja aineenopet. kelpoisuus/muut aineet
40307056	Vuosiluokkien 1-6 tuntiopettaja/ykkt ja perus-/lukio-opetuksen kelp
40307057	Vuosiluokkien 1-6 tuntiopettaja/perus-/lukio-opetuksen kelp

Hinnoittelukohdan alaraja:

2 237,34

Kalleusluokka	Vuosidonnainen osa
<input checked="" type="radio"/> I kalleusluokka	<input checked="" type="radio"/> alle 2 v.
<input type="radio"/> II kalleusluokka	<input type="radio"/> 2 v.
	<input type="radio"/> 5 v.
	<input type="radio"/> 8 v.
	<input type="radio"/> 10 v.
	<input type="radio"/> 15 v.
	<input type="radio"/> 20 v.

TVA-lisä (vaikuttaa ylituntipalkkioon)	0
Muu lisä (ei vaikuta ylituntipalkkioon)	0
Ylituntien lukumäärä	1
Opetusvelvollisuus	24

Tehtäväkohtainen palkka	2 237,34
Vuosidonnainen osa	0,00
Ylituntipalkkiot	77,37
Muut lisät	0
Yhteensä	2 314,71

38 viikkoa eli 38 tuntia

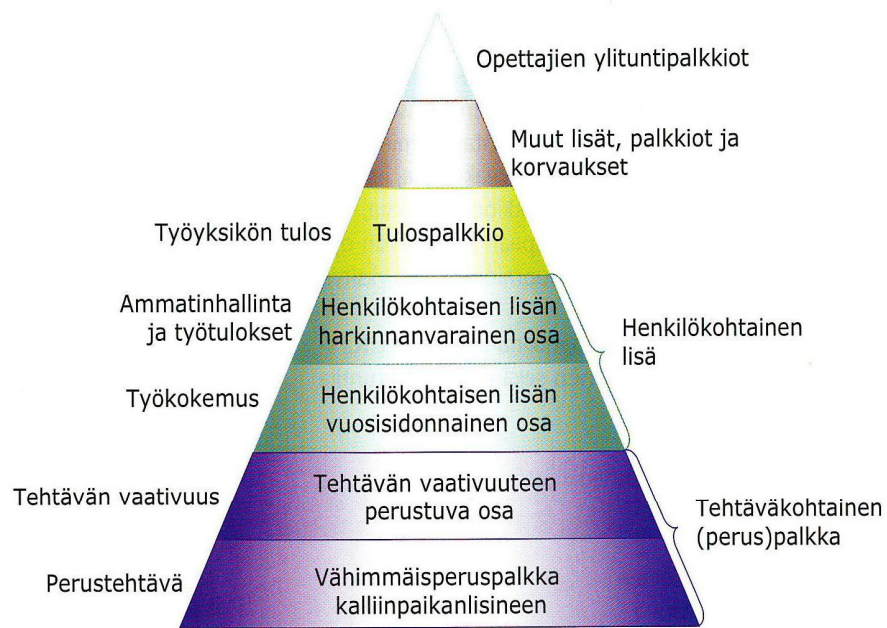
24,43 77,37

Sivutoimisen tuntiopettajan tuntipalkkio:	22,97
---	-------

<-- tähän myös kertatuntipalkkio (ilman kerrointa)

LIITE 4

4. Palkanmuodostuskolmio



LIITE 5

5. Taulukko työn vaativuuden arviointitekijät oppilaitoskohtaisesti

Porvoon ammattiopisto	Riihimäen ammattioppilaitos
<p>1. Työn edellyttämä osaaminen</p> <p>erityisopettajakoulutus erityisryhmän opetus väh. 7 ja yli 40 % opiskelijamäärästä opinto-ohjaajakoulutus työyhteisön osaamisen kehittäminen</p> <p>2. Tehtävän vaikutukset ja vastuu</p> <p>urakointivastuu, LVI, sähkö ja rakennus tutkintovastaavana toimiminen edututorina toimiminen tiimipäällikkö, Amisto 1-9 ryhmää tiimipäällikkö, Amisto yli 9 ryhmää opetustoimesta vastaava johtaja</p>	<p>1. Työn edellyttämä osaaminen</p> <p>erityisopettajakoulutus vieraskielinen opetus taitajavalmennuksesta vastaaminen samanaikaisesti vaadittu perustutkintojen, ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkin- tojen tutkintosisältöjen osaaminen</p> <p>2. Tehtävän vaikutukset ja vastuu</p> <p>vastuu osaston toiminnasta osastonjohtaja yhdysopettaja tiimivastaava poikkeuksellisen laaja taloudellinen ja hallinnollinen vastuu esimiestehtävät projektinhallinta osaaminen; KV, ESR-projekti kestäväkehitys poikkeuksellisen suuri muu taloudellinen vastuu esim. materiaalit/urakointi</p> <p>3. Yhteistyötaidot</p> <p>pysyvä ja perustehtävää oleellisesti laajempi asiakaskontaktien määrä palvelutilanteiden hallinta eri opetustilanteisiin liittyvien henkilöryhmien intressien sovittelu pysyvä ja laaja talon sisäisten ja ulkopuolisten tilaisuuksien järjestäminen opiskelijatyönä hoidettavat asiakaspalvelut ja tilaisuudet, jotka vaativat tavanomaista runsaammin yhteistyötä eri viranomaisien ja muiden yhteistyötahojen kanssa</p> <p>4. Työolosuhteet</p> <p>jatkuva liikkuminen eri toimipisteiden välillä saman päivän aikana pysyvät poikkeuksellisen haastavat työolo- suhteet: ulkona työskentely (rakennustyömaat) pakkotahtisuus, kiire (suurkeittiö, ravintola) pysyvät poikkeuksellisen suuri ja jatkuva psyykinen kuormitus vankilaopetus pysyvä poikkeuksellisen suuri ja jatkuva väkivaltaisuuden uhka, jota ei voida eliminoida työsuojelulla</p>

LIITE 6

8.11.2007 8

yh200711pk.doc
15.11.2007tm

Yhtymähallitus 146 §

6. Yh 146 §: OPETUSALAN TEHTÄVÄN VAATIVUUDEN ARVIOINTI

Opetusalan vuosina 2006 -2007 käytettäväksi sovitun kehittämisrahan käytöstä saavutettiin neuvottelutulos 13.2.2007. Neuvottelutulos sisälsi sopimuksen 0,3 prosentin suuruisesta paikallisesti käytettävästä järjestelyvaraerästä, joka tulee osoittaa tehtävän vaativuuden arvioinnin toteuttamiseen.

Mikäli erää ei kokonaisuudessaan tarvita tehtävien vaativuuteen perustuvan palkan määrittämiseen, sitä voidaan käyttää henkilökohtaisen lisän myöntämiseen. Tehtävän vaativuuden arviointi tulee toteuttaa vuoden 2007 loppuun mennessä ja sitä kautta tulevat lisät maksetaan takautuvasti 1.3.2007 alkaen.

Kuntayhtymässä ko. järjestelyvaraerä käytetään kokonaisuudessaan tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän toteuttamiseen ja tva-tekijät ovat seuraavat:

Osaaminen

- erityisopettajakoulutus ja erityisryhmän opetus
- oppilaanohjaajakoulutus ja oppilaanohjaajana toiminen
- työyhteisön osaamisen kehittäminen (osaamiskonsulttitehtävä)

Tehtävän vaikutukset ja vastuut

- esimiesvastuu
- urakointivastuu
- tutkintovastaavana/Edututorina toimiminen

Tehtävän vaativuuden arviointi koskee kuntayhtymässä OVTESin alaista henkilökuntaa pois lukien seuraavat virat/toimet:

kuntayhtymän johtava rehtori

Edupolin rehtori

Amiston rehtori

Edupolin apulaisrehtori

Amiston apulaisrehtori

Edupolin toimialajohtaja

Amiston toimipisteenjohtaja.

Esitys (MP):

Yhtymähallitus merkitsee tiedoksi opetusalan paikallisen järjestelyvaraerän käytön.

Päätös:

Hyväksyttiin.

8.11.2007 9

yh200711pk.doc
15.11.2007

7. TEHTÄVÄKUVAUS

TAUSTATIEDOT – AMMATILLINEN PERUSKOULUTUS
Tehtävän nimike: esim. ammatillisten opintojen opettaja/lehtori
Työpaikka (fyysisen työympäristön kuvaus)
YLEISKUVAUS TEHTÄVÄSTÄ
<p>Keskeiset tehtäväkokonaisuudet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • antaa opetussuunnitelman mukaista opetusta • vastaa opiskelijoidensa opetuksesta • osallistuu oppilaitoksen opiskelijoiden ohjaukseen ja kasvatukseen • suunnittelee ja arvioi omaa opetustaan ja opetusta tukevaa työtä • toimii ryhmänohjaajana tekemällä yhteistyötä koulun ja muiden sidosryhmien välillä sekä moniammatillisena yhteistyönä • arvioi opiskelijoidensa edistymistä • osallistuu oppilaitoksen arviointi- ja kehittämistyöhön • huolehtii toisenkin opettajan tehtävistä tarvittaessa • huolehtii osaltaan opetus- ja kasvatustyöhön liittyvästä järjestyksestä ja turvallisuudesta • osallistuu opetusjärjestelyiden suunnitteluun ja organisointiin työtilanteissa sekä oppilaitoksessa että työssäoppimisen aikana • kehittää omaa ammattitaitoaan • tekee hänelle erikseen säädetyt tai muutoin määrätyt tehtävät

1 Työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot ja itsenäinen harkinta)

Tiedot, taidot ja harkinta

Ao. koulutusmuodon tuntemus sekä kyky arvioida, suunnitella ja kehittää opetusta, sen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta yhteisön jäsenenä. Harkinta-, ongelmienratkaisu- ja organisointitaito sekä paineensietokyky.

Koulutus (jokin alla mainituista)

Ylempi korkeakoulututkinto ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998)

Soveltuva ammattikorkeakoulututkinto ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998)

Opetustehtävää vastaavan alan korkein tutkinto ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998)

Erikseen edellytetty erityisosaaminen

— — —

Esim.

- englannin hallinta opetuskielenä,
- muussa kuin erityisopetuksen opettajan virassa erityisopettajan opintojen suorittaminen

2 Työn vaikutukset ja vastuu

Vaikutus opiskelijoihin ja muihin koulutusyhteisön jäseniin sekä välillisesti myös opiskelijoiden koteihin. Työn seuraukset / tulokset ulottuvat opiskelijan opintojen päättymistä pidemmälle – koko elämän kestävään oppimiseen ja toimimiseen yhteiskunnan jäsenenä. Vastuu koulutusyhteisön oppimiskulttuurista ja ilmapiiristä sekä koulutuksen tarkoituksen toteutumisesta. Virkavastuu.

Erikseen edellytetyt erityiset vaikutukset ja/tai lisävastuut

Esim.

- esimiestehtävät,
- projektien/työryhmien vetovastuu, taloudellinen vastuu

3 Yhteistyötaidot (tehtävässä vaadittavat vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot)

Taito asettua toisen ihmisen tilanteeseen ja ymmärtää toista ihmistä sekä ratkaista

ongelmatilanteita. Hyvät ryhmänhallinta-, neuvottelu- ja yhteistyötaidot koulutusyhteisössä ja

työssä sidosryhmien kanssa. Hyvä esiintymistaito. Vuorovaikutustilanteet ovat moniulotteisia.

Erikseen edellytetyt erityiset yhteistyötaidot

4 *Työolosuhteet* (tehtävään liittyvät fyysiset ja henkiset olosuhteet, esim. henkinen kuormittavuus, jota ei voida työsuojelullisin toimenpitein poistaa)

Työ on ajoittain henkisesti kuormittavaa.

Erikseen edellytetyt erityiset työolosuhteet

Esim.

– opetusryhmän väkivaltaisuus, jota ei voida eliminoida työsuojelutoimenpitein

Tehtäväkuvaus on käsitelty viranhaltijan/työntekijän kanssa

Aika ja paikka

.....

.....

Esimiehen allekirjoitus

8. Riihimäen ammattioppilaitoksen tehtäväkuvauslomake

LIITE 8



Riihimäen ammattioppilaitos

TEHTÄVÄKUVAUS

TAUSTATIEDOT – AMMATILLINEN PERUSKOULUTUS

Tehtävän nimike:

Työpaikka (fyysisen työympäristön kuvaus)

YLEISKUVAUS TEHTÄVÄSTÄ

Tehtävän tarkoitus:

Koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, tukea opiskelijoiden kehitystä hyviksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi, antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista. Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet.

Opettajan tehtävänä on oppilaitoksen työnjaossa vahvistetun opetuksen toteuttaminen.

Keskeiset tehtäväkokonaisuudet:

- antaa työnjaon ja opetussuunnitelman mukaista opetusta
- vastaa opiskelijoidensa opetuksesta
- arvioi opiskelijoidensa edistymistä
- osallistuu oppilaitoksen opiskelijoiden ohjaukseen ja kasvatukseen
- kehittää, suunnittelee ja arvio omaa opetustaan ja ammattitaitoaan siten, että se vastaa opetusalaan, opetusta tukevaa työtä ja työelämän kehitystä
- toimii ryhmänohjaajana (luokanvalvojana) tekemällä yhteistyötä koulun ja muiden sidosryhmien välillä sekä moniammatillisena yhteistyönä
- avustaa opiskelijavalintaan kuuluvissa tehtävissä, todistusten antamisessa sekä vuosikertomuksen, vuosi- tai osa-vuosikatsausten ja työjärjestyksen laatimisessa
- suorittaa opetukseen liittyviä työnjohto-, valvonta- ja muita tehtäviä
- osallistuu oppilaitoksessa ja työpaikalla tapahtuvan opetuksen, työssäoppimisen ja näyttöjen suunnitteluun sekä organisointiin
- osallistuu opetus- ja kasvatustyön suunnitteluun ja organisointiin sekä oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen
- valvoo palvelu- ja työtoiminnan tarkoituksenmukaisuutta sekä opetusvälineiden, koneiden ja muun kaluston kuntoa ja hoitoa
- huolehtii toisen opettajan tehtävistä ja toimii sijaisena odottamattoman esteen sattuessa enintään kolmen (3) päivän ajan
- huolehtii osaltaan opetus- ja kasvatustyöhön liittyvästä järjestyksestä ja turvallisuudesta

suorittaa oppilaitoksen toimintaan tai opettajan toimenkuvaan liittyviä muita erikseen säädettyjä tai määrättyjä tehtäviä sen

mukaan kuin rehtori määrää

1. Työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot ja harkinta)

Tiedot, taidot ja harkinta

Ao. koulutusmuodon tuntemus sekä kyky arvioida, suunnitella ja kehittää opetusta, sen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta yhteisön jäsenenä. Harkinta-, ongelmienratkaisu ja organisointitaito sekä paineensietokyky.

Ammatillisten aineiden lehtori/opettaja (Osio C, liite 4 ammattioppilaitos)

Koulutus (jokin alla mainituista)

Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto tai soveltuva ylempi ammattikorkeakoulututkinto ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998) (A464/1998)		
Soveltuva ammattikorkeakoulututkinto ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998)		
Opetustehtävää vastaavan alan korkein tutkinto ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998)		

Ammatillisten aineiden lehtori/opettaja (Osio C, liite 5, kauppaoppilaitos)

Koulutus (jokin alla mainituista)

Ylempi korkeakoulututkinto tai soveltuva ylempi ammattikorkeakoulututkinto ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998) (A464/1998)		
Soveltuva korkeakoulututkinto ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998)		
Opetustehtävää vastaavan alan muu soveltuva tutkinto ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998)		

Ammatillisten aineiden lehtori/opettaja (Osio C, liite 6 taide- ja viestintäkulttuurioppilaitos)

Koulutus (jokin alla mainituista)

Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto tai soveltuva ylempi ammattikorkeakoulututkinto ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998) (A464/1998)		
Soveltuva korkeakoulututkinto ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998)		

Opetustehtävää vastaavan alan muu soveltuva tutkinto ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998)		
Opetustehtävää vastaavan alan kolmen vuoden soveltuvat taidekouluopinnot sekä alalla saavutettu taiteellinen tai muu ammatillinen ansioituneisuus ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998)		
<i>Yhteisten aineiden opettaja/lehtori (Osio C)</i>		
Koulutus (jokin alla mainituista)		
Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998) (A464/1998)		
Muu soveltuva tutkinto ja ammatillisten opintojen opetusta antavan opettajan kelpoisuus (A 986/1998)		
<u>Erikseen edellytetty erityisosaaminen</u>		
perustehtävää oleellisesti syvällisempi oppiaineen hallinta ja ammatillinen osaaminen - samanaikaisesti vaadittu perustutkintojen, ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen tutkintosisältöjen osaaminen - taitajavalmennuksesta vastaaminen		
vieraskielinen opetus (muu kuin kieltenopetus)		
muussa kuin erityisopetuksen tehtävässä vaadittu erityisopettajan pätevyys (erva)		
5 Työn vaikutukset ja vastuu		
<p>Vaikutus opiskelijoihin ja muihin koulutusyhteisön jäseniin sekä välillisesti myös opiskelijoiden koteihin. Työn seuraukset / tulokset ulottuvat opiskelijan opintojen päättymistä pidemmälle – koko elämän kestäväan oppimiseen ja toimimiseen yhteiskunnan jäsenenä. Vastuu koulutusyhteisön oppimiskulttuurista, ilmapiiristä sekä koulutuksen tarkoituksen toteutumisesta. Virkavastuu.</p>		
<u>Erikseen edellytetyt erityiset vaikutukset ja/tai lisävastuut</u>		
kokonaisvastuu osaston toiminnasta (osastonjohtaja, yhdysopettaja, tiimivastaava) - poikkeuksellisen laajaa taloudellinen ja hallinnollinen vastuu - esimiestehtävä		
laajamittainen projektihallinnan osaaminen ja vastuu (kansainvälistyminen, ESR-projekti, kestäväkehitys, jne.)		
poikkeuksellisen suuri muu taloudellinen vastuu (esim. materiaalit/urakointi)		

6 Yhteistyötaidot (tehtävässä vaadittavat vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot)

Taito asettua toisen ihmisen tilanteeseen ja ymmärtää toista ihmistä sekä ratkaista ongelmatilanteita. Hyvät ryhmänhallinta-, neuvottelu- ja yhteistyötaidot koulutusyhteisössä ja työssä sidosryhmien kanssa. Hyvä esiintymistaito. Vuorovaikutustilanteet ovat moniulotteisia.

Erikseen edellytetyt erityiset yhteistyötaidot

pysyvä ja perustehtävää oleellisesti laajempi asiakaskontaktien määrä, palvelutilanteiden hallinta ja eri opetustilanteisiin liittyvien henkilöryhmien intressien sovittelu

- pysyvä ja laaja talon sisäisten ja ulkopuolisten tilaisuuksien järjestäminen, opiskelijatyönä hoidettavat asiakaspalvelut ja tilaisuudet, jotka vaativat tavanomaista runsaammin yhteistyötä eri viranomaisten ja muiden yhteistyötahojen kanssa (nimetty vastuuhenkilö)

7 Työolosuhteet (tehtävään liittyvät fyysiset ja henkiset olosuhteet, esim. henkinen kuormittavuus, jota ei voida työsuojelullisin toimenpitein poistaa)

Työ on ajoittain henkisesti kuormittavaa.

Erikseen edellytetty erityisosaaminen

jatkuva liikkuminen eri toimipisteiden välillä saman päivän aikana (Esim. Tervakoski, vankila)

pysyvät poikkeuksellisen haastavat työolosuhteet

- ulkona työskentely (rakennustyömaat)
- pakkotahtisuus, kiire (suurkeittiö, ravintola)

pysyvä poikkeuksellisen suuri ja jatkuva psyykkinen kuormitus

- vankilaopetus

pysyvä poikkeuksellisen suuri ja jatkuva väkivaltaisuuden uhka, jota ei voida eliminoida esim, työsuojelullisin toimenpitein

Tehtäväkuvaus on käsitelty viranhaltijan/työntekijän kanssa

Aika ja paikka

.....

Esimiehen allekirjoitus